

जेम्स मायर्स
हैरी डब्ल्यू० लेडलर

अनुवादक—

विद्या भास्कर

अमेरिका में श्रम-व्यवस्था

जय भारती ९०, नया कटरा, इलाहाबाद-२

WHAT
DO YOU KNOW
ABOUT LABOUR ?

Copyright 1956 By James Myers and
Harry W. Laidler

मूल लेखक—जेम्स मायर्स और हैरी डब्ल्यू० लेडलर
अनुवादक—विद्या भास्कर
प्रकाशक—जय भारती ६०, नया कटरा इलाहाबाद—२
मूल्य— ६)

मुद्रक—नागरी प्रेस, दारागज, इलाहाबाद ।

प्राक्थन

१

हमारे देश की भाषाओं में श्रमिक वर्ग के बारे में बहुत कम साहित्य है। श्रमिकों के जीवन, उद्देश्य और क्रियाकलाप को जानने के लिए इस प्रकार के साहित्य की नितान्त आवश्यकता है। श्री विद्या भास्कर ने श्री जेम्स मायर्स और श्री हैरी डब्ल्यू० लेडलर की “हाट डू यू नो एबाउट लेबर” नामक पुस्तक का अनुवाद प्रस्तुत कर हिन्दी साहित्य की बहुमूल्य समृद्धि की है।

इस पुस्तक में अमेरिकी श्रमिकों के जीवन के सभी पहलुओं का चित्रण करने का प्रयास किया गया है। आज संसार में दो विचाराधारा प्रचलित हैं—कम्युनिज्म (साम्यवाद) और लोकतन्त्र। हमारे देश ने लोकतन्त्र पद्धति अपनायी है और चूँकि अमेरिका में शासन का और मजदूर संघटनों का संचालन लोकतन्त्रात्मक पद्धति में होता है, इसलिए हम उससे (अमेरिका से) बहुत कुछ सीख सकते हैं, ले सकते हैं।

अन्य देशों की तरह अमेरिका में भी श्रमिक वर्ग को अपने अधिकारों की रक्षा करने में, अपनी स्थिति बनाये रखने में और अपनी उन्नति करने में अनेक कठिनाइयों का सामना करना पड़ा है। इसके फलस्वरूप वह अपनी अवस्था में बहुत अधिक सुधार और उन्नति कर सका है।

इस पुस्तक की कई चीजें हमारा ध्यान विशेष रूप से आकृष्ट करती हैं। मजदूर-सभाएँ इस बात की कोशिश कर रही हैं कि मजदूरों में शिक्षा का प्रसार हो क्योंकि औद्योगिक प्रगति के साथ उनकी आर्थिक अवस्था भी उन्नत हो रही है। मजदूर-सभाएँ मजदूरों के अन्य कल्याणकारी क्रियाकलापों को विकसित कर रही हैं और मजदूरों के चरित्र का निर्माण कर रही हैं। ध्येय यह है कि एक मजदूर भी आदर्श नागरिक बन जाय।

मजदूर लोग उद्योग संस्थान के प्रबन्ध में भी भाग ले रहे हैं। उद्योगपति निःसंकोच यह स्वीकार करते हैं कि मजदूरों ने उद्योग की वृद्धि में बहुत बड़ा हाथ डँटाया है। यह सिद्धान्त कि उद्योग का अर्थ केवल मालिकों और मजदूरों के लिए लाभ कमाना नहीं है बल्कि समस्त जनता की सेवा करना है, काम में लाया जा रहा है और कारखानों का लोकतन्त्र पद्धति के अनुसार संचालन किया जा रहा है।

बड़े पैमाने पर सहकारिता आन्दोलन का अपनाया जाना अमेरिकी मजदूर संघटनों के क्रियाकलाप का एक प्रशसनीय अंग है। साम्यवाद और पूँजीवाद के दबाव से मुक्त रहने का यह एक लोकतन्त्रात्मक उपाय है। संयुक्त राज्य अमेरिका के मजदूर संघटन इस बात के प्रमाण हैं कि सहकारिता आन्दोलन लोकतन्त्र का वास्तविक जीवन-आधार है।

लोकतन्त्र में समानता एक बहुत महत्वपूर्ण बात है। सब नागरिक बराबर हैं। उनके बीच कोई सामाजिक या राजनीतिक भेद-भाव नहीं होना चाहिए। अमेरिका ने इस सम-भाव को बहुत पहले से स्वीकार कर रखा है। अमेरिका में नीग्रो और श्वेताङ्गों में भेद-भाव अवश्य है किन्तु मजदूर-सभाएँ भेद-भाव की इन दीवारों को गिराने का दृढ़ निश्चय कर रही हैं और उन्हें अपना निश्चय कार्यान्वित करने में सफलता मिलने लगी है। इस प्रकार मजदूर सभाएँ मानवता की बड़ी सेवा कर रही हैं।

एक और रोचक बात जो पाठक इस पुस्तक से सीखेंगे वह यह है कि धर्मोपदेशक लोग मजदूरों के बीच धार्मिक भावना बनाये रखने के लिए उनके बीच काम करते हैं। ये उपदेशक स्वयं साधारण मजदूरों में अपना नाम लिखा लेते हैं और मजदूरों के कंधे से कंधा मिलाकर काम करते हुए उन्हें नैतिकता के तत्व सिखलाते हैं और इस प्रकार उनके सच्चे पथ-प्रदर्शक हो जाते हैं। यह एक उल्लेखनीय बात है।

दूसरे देशों के मजदूरों के जीवन के बारे में जानकारी रखना अत्यावश्यक है जिससे विभिन्न देशों के मजदूरों की हालत, उनके संघटन, उनके प्रति सरकार और जनता के रुख का हाल मालूम हो जाय और हम यह जान सकें कि उनसे हम क्या सीख सकते हैं। मैं आशा करता हूँ कि इस पुस्तक में ससार के एक प्रमुख लोकतन्त्रात्मक देश के मजदूरों के जीवन का जो खाका खींचा गया है, उससे पाठक बहुत कुछ सीखेंगे।

गुलजारी लाल नन्दा

योजना और रोजगार मन्त्री का

कार्यालय,

भारत सरकार

नयी दिल्ली—१

प्रस्तावना

हाल ही में 'अमेरिकन फेडरेशन ऑव लेबर' तथा 'कांग्रेस ऑव इंडस्ट्रियल ऑर्गेनिजेशन' नामक सङ्घटनों के पारस्परिक विलयन से जो विश्व का सबसे महान् श्रमिक सङ्घ तैयार हो गया है, उसने अमेरिकी श्रम-आन्दोलन की ओर पुनः ध्यान आकर्षित किया है। क्या इससे इस देश में 'श्रमिकों के एकाधिकार' की आशका उत्पन्न हो गयी है, या अब हम औद्योगिक शान्ति के क्षेत्र में रचनात्मक प्रगति की समुचित आशा कर सकते हैं ?

मजदूरों, मालिकों, तथा सरकारी कर्मचारियों के लिये ही नहीं, अपितु सर्व साधारण के लिये भी मजदूर-सभाओं के इतिहास, दर्शन तथा उनके कार्य-कलापो के सम्बन्ध में यथार्थ एवं अद्यावधिक जानकारी प्राप्त कर लेना आवश्यक हो गया है। हड़तालों के कारण तथा उन्हें रोकने में सम्भाव्य साधन क्या हो सकते हैं ? क्या मजदूर सभाएँ किये गये सम्झौतों पर कायम रहती हैं ? किस हद तक धमकी आदि नाजायज तरीकों से पैसा पैदा किया जाता है तथा इसे रोकने के उपाय क्या हैं ? 'काम करने के अधिकार' सम्बन्धी कानून कौन से हैं ? गारन्टीयुक्त वार्षिक वेतन के पक्ष एवं विपक्ष में क्या-क्या युक्तियाँ हैं ? टाफ्ट-हार्टले अधिनियम का श्रम-आन्दोलन पर क्या प्रभाव पड़ता है ? मजदूर सभा किस हद तक कार्यदक्षता एवं उत्पादन बढ़ाने में मालिकों के साथ सहयोग करती हैं ? श्रमिकों का राजनीतिक कार्य से क्या सम्बन्ध है ? अमेरिकी श्रम-आन्दोलन का कम्युनिस्टों के प्रति कैसा व्यवहार रहा है ? नागरिक स्वतन्त्रता जातिगत समानता, श्रमिकों की शिक्षा, कल्याणकारी कोष, तथा उद्योगों का लोकतन्त्रीय स्वामित्व आदि की क्या स्थिति है ? क्या अन्तर्राष्ट्रीय सहयोग एवं विश्व-शान्ति के लिये श्रमिक-वर्ग एक शक्तिशाली माध्यम है ? मजदूरों की समस्याओं के हल में तथा आर्थिक सम्बन्धों के मामले में धर्म क्या सहायता पहुँचाता है ?

अनेक वर्षों के अध्ययन, बहुत से मालिकों एवं श्रमिक नेताओं से परिचय, औद्योगिक सम्बन्धों के प्रत्यक्ष अध्ययन एवं उनके व्यक्तिगत अनुभव

के पश्चात् लेखकों ने प्रस्तुत पुस्तक में श्रम-आन्दोलन के विभिन्न पहलुओं का, उसकी शक्ति तथा कमजोरी का सूक्ष्म विवेचन प्रस्तुत करने का प्रयत्न किया है ।

आशा है कि प्रस्तुत पुस्तक जनता के विभिन्न वर्गों में आपसी मेल बढ़ाने में सहायक होगी और ऐसे शान्तिपूर्ण एवं रचनात्मक औद्योगिक प्रगति के कुछ तरीके बतला सकेगी जो लोकतन्त्र के अमेरिकी आदर्शों के अनुरूप हो ।

जे० एम०

एच० डब्ल्यू० एल०

भूमिका

किसी लोकतन्त्रीय देश में मजदूरों को आज जितनी स्वतन्त्रता प्राप्त है उतनी पहले कभी नहीं थी। प्राचीन काल में, गुलाम-प्रथा के अन्तर्गत, मालिकों का अपने कर्मचारियों पर पूर्ण अधिकार रहता था। कभी-कभी तो यदि ये गुलाम एक निर्धारित सीमा में कम उत्पादन करते तो उनके मालिक उन्हें मृत्यु-दण्ड तक दे सकते थे।

मध्य युग में जब कृषि-मजदूरों को भी एक प्रकार का 'बर्द्ध'-गुलाम ही समझा जाता था, साधारण श्रमिक को प्राचीन काल की अपेक्षा अधिक स्वतन्त्रता प्राप्त थी। परन्तु फिर भी साधारणतया वह भूमि से बँधा रहता था। श्रमिक दो अपना मालिक चुनने की स्वतन्त्रता नहीं थी। श्रमिक को नकद वेतन नहीं मिलता था उसे उसके बदले में भूदान, ऊन तथा रहने के लिये भोज्य-पानादि मिलती थी। परन्तु जो बात शायद सबसे दुरी थी वह यह थी कि किसी साधारण श्रमिक या 'बर्द्ध'-गुलाम के साथ न्याय करने वाली ऐसी अदालत होती थी, जिसमें उसका मालिक या 'जमींदार' ही न्यायाधीश का काम करता था। यह सच है कि मध्य युग में विन्हीं विशिष्ट कला में निपुण हुए, हारीगर होते थे जिनका अपना संघटन रहता था। उनके अपने आचार होते थे और वे काफी स्वतन्त्र रहते थे। परन्तु साधारण श्रमिकों में अधिसंख्य 'बर्द्ध'-गुलामों की तरह ही रहते थे।

इसमें एक गुरुतर प्रश्न अर्न्तनिहित है—वह है लोकतन्त्र का प्रश्न। वे मालिक-मजदूर सम्बन्ध के क्षेत्र में, लोकतन्त्रीय सरकार के हमारे अमेरिकी सिद्धान्त के लागू किये जाने का स्वागत करते हैं, जिसमें काम करने की शर्तों के निर्धारण के सबंध में सभी मजदूरों की आवाज की सुनवाई उन्हीं द्वारा चुनी हुई मजदूर सभा के प्रतिनिधियों के माध्यम से होती है।

सद्भावना से प्रेरित 'पितावाद' (मालिकों का मजदूरों के साथ पिता की भांति व्यवहार करना और प्रत्येक बात में पिता की ही भांति हस्तक्षेप करना) भी तो लोकतन्त्र नहीं है। धार्मिक एवं सामाजिक क्षेत्र के प्रारम्भिक नेता डा० अल्वा डब्ल्यू० टेलर इस सम्बन्ध में एक घटना बतलाते हैं। उन्हें किसी ग्रामीण क्षेत्र के रहमदिल मालिक ने एक बार अपने कारखाने आदि को दिखाया। वह मालिक अपने मजदूरों के लिये अच्छे-अच्छे मकान प्रदान किये हुए था, उन्हें मुफ्त सैर-सपाटे कराता था तथा उनकी फुलवारी के लिये मुफ्त ही विभिन्न फूलों के बीज प्रदान करता था। डाक्टर टेलर ने उस मालिक से पूछा कि क्या बात है कि प्रत्येक अहाते में 'पेटुनिया' (दक्षिणी अमेरिका के एक प्रकार के पौधे) के फूल खिले हुये हैं? उसने उत्तर दिया "बात यह है कि 'पेटुनिया' मुझे बहुत पसंद हैं। मुझे प्रसन्न करने के लिये ही वे इन पौधों को लगाते हैं।" ठीक है कि 'पितावाद' लोकतन्त्र नहीं है।

प्रश्न यह है कि क्या काम करने की शर्तों एवं जीवन-निर्वाह के तरीकों के सम्बन्ध में स्वयं मजदूरों को कुछ कहने का अवसर मिलता है। इन शर्तों का उनके 'जीवन, उनकी स्वतन्त्रता तथा सुख की उनकी खोज' से सीधा सम्बन्ध है क्योंकि इन्हीं शर्तों में एक महत्वपूर्ण शर्त यह है कि उन्हें अन्यायपूर्ण ढङ्ग से बरखास्त नहीं किया जायगा। मजदूरी पर ही आश्रित रहने वाले व्यक्ति तथा उसके परिवार के लिये यह जीवन और मरण का प्रश्न है। इन शर्तों में मजदूर के लिये दुर्घटनाओं एवं काम करते समय लगने वाले रोगों से बचाव की व्यवस्था रहती है। उनमें यह भी निर्धारित रहता है कि मजदूर प्रतिदिन कितने घंटे काम करेगा तथा उसे वेतन कितना मिलेगा। मजदूर के वेतन पर ही यह निर्भर रहता है कि उसका परिवार किस प्रकार के मकान में रह सकता है—क्या वह गन्दी बस्तियों में रहेगा जिसका बुरा प्रभाव उसके बच्चों के स्वास्थ्य एवं आचरण पर पड़ सकता है या किसी अपेक्षाकृत अच्छी बस्ती में जहाँ उन्हें उन्नति एवं विकास करने का सुअवसर प्राप्त हो सकता है। मजदूर के वेतन पर यह भी निर्भर रहता है कि वह अपने बच्चों के लिये किस प्रकार के कपड़े खरीद सकता

है तथा उन्हें कैसी शिक्षा दे सकता है। यदि लोकतन्त्र चाहता है कि श्रमिकवर्ग उसके प्रति वफादार रहे तो उसे चाहिये कि वह ऐसे मामलों में उनकी भी आवाज सुने जिनका उनके परिवार के कल्याण से सीधा सम्बन्ध रहता है।

मालिक-मजदूर के सम्बन्ध में लोकतन्त्रवाद की इसलिये और भी आवश्यकता है कि अब उत्पादन के साधन मजदूरों के अपने नहीं होते, जैसा कि पिछली अर्थ-व्यवस्था में कुशल कारीगरों के होते थे। औसतन, प्रत्येक दस अमेरिकी कृषकों में से सात से भी अधिक ऐसे होते हैं जो अपने फार्मों के स्वयं मालिक होते हैं। परन्तु वर्तमान कारखाना पद्धति के अन्तर्गत किसी भी उद्योग के मालिक शेयर-होल्डर लोग होते हैं, जो मौके पर उपस्थित नहीं होते और भारी संख्या में काम करने वाले मजदूरों का उस उद्योग में उनकी नौकरी के अतिरिक्त कोई 'स्वामीत्व का अधिकार' नहीं होता।

निजी सम्पत्ति के अधिकारों की रक्षा के लिये अनेक कानूनी एवं नैतिक गारण्टियों का एक व्यूह जाल सा तैयार कर दिया गया है। परन्तु आज की वेतन-पद्धति के अन्तर्गत मजदूर के उसकी नौकरी में 'स्वामीत्व के अधिकार' की रक्षा इसके अतिरिक्त किसी कानूनी गारण्टी द्वारा नहीं की गयी है कि उसका मालिक उसका निश्चित वेतन, चाहे वह एक दिन के लिये हो या एक घंटे के लिये हो, अदा कर दे। दिन के लिये हो या घंटे के लिये जैसे ही उसका 'कानूनी इकरार' समाप्त हो जाता है, उसका अपनी नौकरी में कोई कानूनी अधिकार नहीं रह जाता। वेतन की अदायगी के बाद उसे बरखास्त किया जा सकता है और वह अदालतों का भी सहारा नहीं ले सकता। मध्य वर्ग के वेतनभोगी कर्मचारियों, कम्पनियों के शेयर होल्डरों तथा कृषकों के लिये यह महसूस करना कठिन है कि अल्पवेतनभोगी मजदूरों तथा उनके परिवारों के लिये यह कितना गुरुतर मामला है। मालिक-वर्ग के 'साम्पत्तिक अधिकारों पर जब आघात होता है', तब उनके मन में जो खतरे की आशंका उत्पन्न हो जाती है वह औद्योगिक मजदूरों के लिये बराबर ही बनी रहती है। व्यापक हड़तालों ने वेतनभोगी मजदूरों की इस मांग को अनेक बार उग्र रूप में प्रस्तुत किया है कि उन्हें उनकी नौकरियों में अधिक अधिकार मिलने चाहिये—जीवन यापन के इस मुख्य साधन में वे अपने को अपेक्षाकृत अधिक सुरक्षित अनुभव करें।

यह तो बिल्कुल उचित ही है कि मालिकों के साथ निपटने में मजदूर-वर्ग सङ्गठित रहे क्योंकि उद्योगों के स्वामी अपनी-अपनी कम्पनियों या फार्मों

में शत प्रतिशत सङ्गठित रहते ही हैं। वस्तुतः उनका अपना ही एक दल होता है। मजदूरों के साथ वे अपने द्वारा चुने हुए प्रतिनिधियों के माध्यम से ही निपटते हैं। यदि कोई मजदूर किसी नौकरी की तलाश में या अपनी नौकरी की शर्तों में सुधार आदि के लिये किसी कम्पनी के किसी एक शेयर होल्डर के पास फरियाद करता है तो तुरन्त ही उस कम्पनी के व्यवस्थापक के पास भेज दिया जाता है जो मजदूरों के साथ उचित काररवाई करने में सभी शेयर होल्डरों का प्रतिनिधि होता है।

बहुत से मालिक भी यह अनुभव करते हैं कि लोकतन्त्रीय मालिक-मजदूर सम्बन्ध ही मजदूरों को मालिकों द्वारा भूल से भी हो जाने वाले अन्याय के विरुद्ध सरक्षण प्रदान करते हैं। 'लाग आइलैंड रेल रोड' कम्पनी के पूर्व प्रेसिडेंट बाल्डविन ने उदारतापूर्ण 'पितावाद' की अन्तर्निहित कमजोरी का अनुभव किया और घोषित किया कि कोई भी व्यक्ति, जिसका कुछ अन्य लोगों पर प्रभुत्व रहता है न तो नैतिक रूप से इतना अच्छा हो सकता है और न तो उसमें कल्पना की इतनी क्षमता ही हो सकती है कि वह अपने कर्मचारियों की आवश्यकताओं, भावनाओं तथा उचित इच्छाओं को समझ सके या उन पर समुचित विचार कर सके। इसीलिये उन्होंने कहा कि उन्हें इस पर प्रसन्नता है कि उनके मजदूर बाकायदा मजदूर सभाओं में सङ्गठित हैं, जिससे वे बिना किसी चाटुकारी या भय के, उनके साथ सामूहिक रूप से निपट सकते हैं और इस प्रकार उन्हें उनके प्रति भूल से भी होने वाले अन्याय से बचा लेते हैं।

निश्चय ही यह मालिकों के लिये कठिन है कि वे धैर्यपूर्वक इतना समय देकर अपने मजदूरों के प्रतिनिधियों के साथ सलाह करें और अधिकांश मामलों में उनसे लम्बी वार्ताएँ चला कर उनके वेतन, काम से घटे तथा अन्य शर्तों के सम्बन्ध में समझौता करें। किसी भी मालिक के लिये इन सब बातों को स्वयं ही तय कर लेना अपेक्षाकृत बहुत आसान तथा कम समय लेने वाला होता है। मजदूर सभाओं को मान्यता प्रदान करने की मालिकों की अनिच्छा के लिये भारी अश में यही उत्तरदायी है। फिर भी बहुत से ईमानदार मालिक श्री बाल्डविन के विवेचन से सहमत हैं और उन्हें अपने मजदूरों के साथ लोकतन्त्रीय समानता के आधार पर व्यवहार करने में प्रसन्नता ही होती है। कुछ ऐसे भी मालिक हैं जो दूसरों के जीवन पर अपने पूर्णप्रभुत्व को तब तक नहीं छोड़ना चाहते, जब तक वे अपने मजदूरों के सङ्गठन द्वारा ऐसा करने के लिए बाध्य नहीं कर दिये जाते।

आगे चल कर मालिक-मजदूर सम्बन्धों में लोकतन्त्रवाद का आना उद्योगों में अधिकतम उत्पादन क्षमता लाने के लिये सर्वश्रेष्ठ गारण्टी भी सिद्ध होगा क्योंकि स्वेच्छाचारी नियन्त्रण की केवल दो स्वाभाविक मनोवैज्ञानिक प्रतिक्रियाएँ हो सकती हैं, चाहे वह नियन्त्रण राजनीति के क्षेत्र में हो या उद्योग के क्षेत्र में। स्वेच्छाचारी शासन के अधीन रहने वाले या तो 'अपना मुँह बन्द रखने और जैसा कहा जाय वैसा करने' या फिर विद्रोह करने की ओर प्रेरित होते हैं। स्वेच्छाचारी नियन्त्रण अनिवार्यतः मजदूरों में या तो गुलाम की मनोवृत्ति या विद्रोही की भावना उत्पन्न करता है। इन दो सूरतों में से किसी में भी कार्य दक्षता या उत्पादन-क्षमता नहीं बढ़ती। पराधीन मजदूर 'हर बात में लापरवाह' वाला दृष्टिकोण अपना लेते हैं, किसी तरह अपना काम करते चलते हैं और उत्पादन में भारी बरबादी के लिये, जिसे कोई देखता नहीं, उत्तरदायी होते हैं। इसके विपरीत, विद्रोही भावना वाले मजदूर छिपे तौर पर मन में रजिश्त लिये रहते हैं, अन्तर्ध्वंस की योजना बनाते रहते हैं और कम्पनी के साथ 'बदला लेने' के मौके की ताक में रहते हैं।

मालिक लोग अपने पराधीन किस्म के कर्मचारियों के सम्बन्ध में बजाय यह शिकायत करने के कि वे अपने काम में दिलचस्पी नहीं लेते या बजाय बखेड़ा खड़ा करने वाले विद्रोही मजदूरों की निन्दा करने के, मजदूरों द्वारा ऐसी मनोवृत्ति अपनाने के मुख्य कारण को यदि समझ सकें और उसे दूर कर सकें तो यह अपेक्षाकृत अधिक वैज्ञानिक तरीका होगा। ज्योंही आप किसी मजदूर को एक आत्म-सम्मान की भावना तथा औद्योगिक नागरिक के रूप में उसे एक नयी गरिमा प्रदान करते हैं त्योंही आप दासता की तथा विद्रोही—दोनों प्रकार की मनोवृत्तियों को समाप्त कर देते हैं और उनके काम में दक्षता तथा दिलचस्पी का आधार तैयार कर देते हैं जिसकी आशा केवल ऐसे स्वतन्त्र मनुष्यों से की जा सकती है जो लोकतन्त्र में प्राप्त सुविधाओं तथा उसमें विद्यमान उत्तरदायित्व दोनों का उपभोग करते हैं।

किसी राजनीतिक लोकतन्त्र में निश्चित रूप से उन्नति एवं स्थायित्व लाने के लिये यह आवश्यक है कि हमारा सारा राष्ट्रीय जीवन सम्पूर्णतः लोकतन्त्रीय हो। हमारी औद्योगिक एवं आर्थिक पद्धतियों, तथा राजनीतिक संस्थाओं को अमेरिकीपन का यह आधारभूत सिद्धान्त अवश्य अंगीकार कर लेना चाहिये। केवल लोकतन्त्र ही शासन का एक नैतिक स्वरूप है। यह व्यक्त की अपारामित उपयोगिता के सम्बन्ध में नैतिक एवं धार्मिक धारणा पर आधारित है। यह वह एकमात्र माध्यम प्रदान करता है जिसके द्वारा

मानव के व्यक्तित्व का पूर्ण विकास सम्भव है । यही एक ऐसा स्वरूप है जो व्यक्तियों पर निर्णय आदि करने का उत्तरदायित्व सौंप देता है, उन्हें यह सुविधा प्रदान करता है कि वे अपना बौद्धिक एवं नैतिक विकास करें और आत्मनिर्भरता, गरिमा, आत्म-सम्मान, उचित-अनुचित का विवेचन, कार्य-क्षमता एवं स्थायित्व की भावना का अनुभव स्वयं कर सकें । आगे चलकर राजनीतिक एवं औद्योगिक लोकतन्त्र ही, न कि 'पितावाद', फासिस्टवाद या साम्यवाद, शासन का एकमात्र स्थायी एवं समर्थ स्वरूप सिद्ध होगा क्योंकि वह स्वतन्त्र मनुष्यों की बुद्धि एवं निष्ठाओं पर आधारित है ।

विषय-सूची

प्राक्कथन (श्री गुलजारी लाल नन्दा) (३)

प्रस्तावना (५)

भूमिका (७)

१—अमेरिकी श्रम-सङ्घटन का इतिहास	१
२—श्रम-सङ्घटन १९३७ से १९५६ तक	१२
३—मजदूर सभाओं का गठन तथा उनके कार्य	३५
४—मालिकों और मजदूरों के दैनिक सम्बन्ध	४२
५—हड़ताल और उसका निरोध	५६
६—मजदूर-सभाओं का उत्तरदायित्व	७५
७—‘काम करने का अधिकार’ सम्बन्धी कानून	८६
८—न्यूनतम (गारंटीकृत) वार्षिक वेतन	१०३
९—मजदूर-सभा कल्याणकारी कोष	११५
१०—मालिक-मजदूर सहयोग	१२०
११—लाभ का बँटवारा	१४१
१२—लोकतन्त्रीय स्वामित्व	१४७
१३—मजदूर—नागरिकों के रूप में	१७१
१४—नागरिक स्वतन्त्रता और जातिगत समानता	१८६
१५—महिलाएँ तथा मजदूर-सभाएँ	१९०
१६—मजदूर और शिक्षा	१९६
१७—अन्तर्राष्ट्रीय मोरचे पर मजदूर	२०८
१८—धर्म और मजदूर	२२१



अमेरिकी श्रम-सङ्घटन का इतिहास

श्रमिक-सङ्घ आन्दोलन आज अमेरिकी सामाजिक व्यवस्था का एक स्थायी एवं सर्व-स्वीकृत अङ्ग बन गया है। दशको तक भयानक सघर्ष के पश्चात् अन्त में यह स्थिति आयी है कि शत्रु या मित्र सभी यह स्वीकार करने लगे हैं कि मजदूरों का सङ्घटन हमारी आर्थिक, राजनीतिक तथा सामाजिक व्यवस्था के सभी पहलुओं पर गहरा प्रभाव डालता है।

कहने की आवश्यकता नहीं कि पहले ऐसी बात नहीं थी। इस देश के इतिहास के प्रारम्भिक काल में शायद ही कोई श्रमिक-सङ्घ रहा हो। जन-संख्या का एक भारी अंश श्रमजीवी, कृषकों, कारीगरों, तथा कृषि-गुलामों का था। नगर में काम करने वाला सामान्य श्रमिक उम्मेदवार के रूप में काम आरम्भ करता था और आशा करता था कि कुछ ही वर्षों के पश्चात् वह स्वयं अपना मालिक बन जायगा। अनेक बार तो यह होता था कि वह जिस मालिक के यहाँ काम करता था, उसी के साथ रहना भी था और उस परिवार का ही एक प्राणी समझा जाता था। वर्ग-जागरूकता की भावना शायद ही किसी श्रमिक के मन में आती रही हो, शायद ही कोई श्रमिक-सङ्घ आदि के सङ्घटन की बात सोचता रहा हो।

आरम्भ में श्रमिक सङ्घटनों का विरोध

यदि कोई श्रमिक वेतन में वृद्धि या अन्य किसी ढङ्ग में अपनी स्थिति सुधारने के लिये अपने साथियों को सङ्घटित करने का प्रयत्न करता, तो पग-पग पर उसे अनूनी शक्ति का विरोध मिलता क्योंकि अमेरिकी न्यायशास्त्र ने अनेकी सामान्य कानून के पट्यन्त्र वाले मिद्धान्त को, जो मध्य युग में विकसित हुआ था, अक्षरशः अपना लिया है।

हम सिद्धान्त में दो बातें थीं। पहली बात यह थी कि अधिकतम वेतन कानून द्वारा निर्धारित किया जा सकता है। इस प्रकार के वेतन की व्यवस्था प्रदान करने वाले स्थायी एवं लिखित कानून तृतीय एडवर्ड के शासन-काल

से ही चले आ रहे थे। दूसरी बात यह थी कि श्रमिकों को उनकी इच्छा के विरुद्ध भी काम करने के लिये बाध्य किया जा सकता था। यह बात 'काली मृत्यु' के समय में, श्रमिकों की प्रथम सविधि के रूप में, जो सन् १३४६ ई० में पारित हुई थी, कानून बन गयी थी।

इन दो प्राचीन विचारों के समन्वय से यह नियम प्रस्तुत हुआ कि कोई भी श्रमिक किसी एक निर्धारित वेतन पर, जो उसके विशिष्ट पेशे में लागू एक औसत दर के अनुसार होती थी, काम करने के लिये बाध्य किया जा सकता था। अतः जब श्रमिक वेतन में वृद्धि के लिये हड़ताल आदि करते, तो उन पर 'पड्यन्त्र रचने' का अभियोग लग जाता।

उन्नीसवीं शताब्दी के प्रारम्भ में अमेरिका में अनेक अवसरों पर मजदूरों द्वारा सङ्घटन करने के प्रयत्न पर ये धारणाएँ बनीं।

सन् १८०६ ई० में फिलाडेलफिया के प्रसिद्ध केस कामनवेल्थ बनाम पुल्लिस में, जूते बनाने वाले बहुत से मजदूर इसलिये गिरफ्तार किये गये थे कि वे सयुक्त रूप से वेतन वृद्धि की माँग कर रहे थे। अदालत ने यह फैसला दिया कि ये मजदूर —

“उन सामान्य वेतनों एवं दरों पर काम करने में सन्तुष्ट नहीं थे, जिन पर वे तथा उसी पेशे में काम करने वाले अन्य मजदूर तथा कारीगर पहले काम किया करते थे * * अतः वे योजना बना कर, और अन्यायपूर्ण ढङ्ग से तथा दबाव के बल पर अपने सामान्य वेतन बढ़वाने के विचार से * * तथा अपने काम के बदले में अन्यायपूर्ण ढङ्ग से भारी रकम प्राप्त करने के हेतु, आपस में सङ्गठित हो गये, उन्होंने पड्यन्त्र रचा, अपना एक सङ्घ बनाया और गैरकानूनी ढङ्ग से आपस में यह तय किया कि वे तबतक काम नहीं करेंगे, जबतक उन्हें एक खास दर पर भारी वेतन नहीं मिलता यह वेतन उस वेतन की अपेक्षा बहुत अधिक था, जो उन्हें बराबर मिलता रहा था तथा उस समय भी मिल रहा था * * उनके इस कार्य से उनके मालिकों को क्षति, हानि एवं घाटा हुआ * * तथा इससे आमतौर पर कामनवेल्थ के सभी नागरिकों का अहित हुआ, तथा इससे उसी पेशे में काम करने वाले अन्य कारीगरों के हितों को भारी धक्का लगा *

“हमारे सामने पेश मामला क्या है ? [इस मुकदमे के रिकार्डर लेवी ने प्रश्न किया] मजदूरों का आपस में सङ्घटित होना दो दृष्टिकोणों से देखा जा सकता है। एक तो यह कि उनका अभिप्राय स्वयं को लाभ पहुँचाना हो सकता है और दूसरा यह कि वे उन्हें नुकसान पहुँचाना चाहते हैं, जो उनके सङ्घ में शामिल नहीं होना चाहते। कानून के समक्ष दोनों ही कार्य

अमेरिकी श्रम-सङ्घटन का इतिहास

निन्दनीय हैं। यदि इस विषय पर कानून स्पष्ट है, तो हम उसके अनुकूल काम करने के लिये बाध्य हैं, भले ही हम उन सिद्धान्तों को नहीं समझते, जिन पर वह आधारित है।”

रिपोर्टर ने फैसले को इन शब्दों में लिखा : “हम प्रतिवादियों को अपने वेतन में वृद्धि के अभिप्राय से सङ्घटित होने के लिये दोषी पाते हैं।”

श्रमिक-सभाओं का जन्म

उद्योगों के विकास एवं कारखानों की संख्या में उत्तरोत्तर वृद्धि के साथ मजदूरों ने भी निर्दयतापूर्ण शोषण रोकने के लिये, कानून द्वारा विरोध के बावजूद अपने को सङ्घटित करना आवश्यक समझा। उन्होंने देखा, कि किसी एक मजदूर की तथा किसी कारखाने के मालिक या कम्पनी की सौदेबाजी की क्षमता में कोई समानता नहीं है, क्योंकि उस मालिक या कम्पनी के आर्थिक साधन अत्यधिक हैं। यदि वे कुछ बराबरी के दर्जे से सौदेबाजी करना चाहते हैं, तो वह सामूहिक तौर पर ही सम्भव हो सकती है। अतः वे सङ्घटित होने लगे। इतिहास में इस घटना का उल्लेख है कि सन् १७८६ ई० में ही फिलाडेल्फिया के कुछ मुद्रकों ने छः डालर प्रति सप्ताह के न्यूनतम वेतन के लिये हड़ताल की थी और उसके छः वर्ष पश्चात्, इस क्वेकर नगर के मोर्चियों द्वारा देश के प्रथम स्थायी मजदूर-सभा की स्थापना की भी चर्चा है।

उन्नीसवीं शताब्दी के प्रथम दो दशकों में कुछ छिटपुट श्रमिक-सङ्घ आवश्यक बने थे, परन्तु हम यह नहीं कह सकते, कि सन् १८२७ ई० के पहले इस देश में श्रम-आन्दोलन का आविर्भाव हुआ। उस वर्ष प्रथम बार विभिन्न रोजगार में लगे हुए मजदूरों ने आपस में एक होकर एक केन्द्रीय श्रमिक-सङ्घटन का निर्माण किया, जिसे ‘फिलाडेल्फिया की व्यापार संस्थाओं का मिस्त्री सङ्घ’ कहते थे और जिसमें बढ़इयों, राजगीरों, मुद्रकों, शीशा जड़ने वालों तथा अन्य कारीगरों के स्थानीय सङ्घ सम्मिलित थे। इसके पश्चात् न्यूयार्क, बोस्टन तथा अन्य नगरों में अन्य केन्द्रीय सभाओं का आविर्भाव हुआ तथा सन् १८३० से १८४० तक के दशक में राष्ट्रीय सभाओं की स्थापना का श्रीगणेश हुआ।

उन दिनों के सङ्घ अपने आर्थिक एवं राजनीतिक मोर्चे पर न केवल अपेक्षाकृत अधिक वेतन तथा काम के कम घण्टों के लिये लड़ते थे, अपितु वे मताधिकारों में वृद्धि, मजदूरों के बच्चों के लिये मुफ्त शिक्षा, दिन में दस घण्टे काम, अल्मघयस्कों द्वारा काम कराने तथा मजदूरों से लज्जास्पद कम वेतन पर अत्यधिक काम लेने की प्रथा के उन्मूलन के लिये लड़ते थे। इस उद्देश्य की पूर्ति के लिये उन्होंने अनेक स्थानीय श्रमिक दल सङ्घटित किये। सन् १८२०-३० तथा १८३०-४२ वाले दशकों में मजदूरों को अनेक मामलों

में उल्लेखनीय सफलताएँ मिलीं, परन्तु सन् १८३७ ई० में सारे देश को एक भयानक मन्दी का सामना करना पड़ा। कारखाने बन्द हो गये। मजदूर बेकार हो गये, सड़कों के कोष खाली हो गये तथा स्थानीय सस्थाएँ नगरों के सङ्घटन एवं राष्ट्रीय सङ्घ समाप्त हो गये।

स्वप्निल (यूरोपियन) प्रयोग

अगले दस-बारह वर्षों में अनेक सङ्घ-सदस्य अपने आर्थिक कल्याण के लिये उस समय हो रहे स्वप्निल प्रयोगों की बात जोहने लगे तथा ब्रिटिश उद्योगपति एवं स्वप्नद्रष्टा, राबर्ट ओवेन के अनुयायियों, फ्रांसीसी आदर्शवादी, स्वप्निल समाजवादियों तथा अन्य लोगों द्वारा स्थापित सहकारी समितियों के समर्थक एवं सदस्य बन गये।

परन्तु इनमें से शायद ही कोई जीवित रह सकी। श्रमिकों की स्थिति सुधारने की अन्य आर्थिक योजनाएँ विफल हो गयीं तथा सन् १८५० वाले दशक में मजदूर पुनः श्रमिक-सभाओं की ओर उन्मुख हुए। रेल लाइनों के बनने, कैलिफोर्निया में स्वर्ण खानों के पता लगने तथा उद्योगों के आम विकास के कारण नौकरियों में जो वृद्धि हुई, उसने लोगों को श्रमिक सङ्घों की ओर प्रोत्साहित किया और श्रमिकों द्वारा सङ्घटित होने का कार्य सन् १८५७ ई० के गृह युद्ध के पहले आने वाली मन्दो तक हृदयपूर्वक बढ़ता रहा।

इसके पश्चात् गृह-युद्ध आया और उसके साथ ही सैन्य-सामानों की पूर्ति के लिये नए कारखाने स्थापित हुये, परिवहन का विकास हुआ, व्यापार सीमाओं का उल्लंघन कर राष्ट्रीय स्तर पर विकसित हुआ तथा सङ्घबद्ध बड़ी-बड़ी इकाइयों में वृद्धि हुई।

राष्ट्रीय श्रमिक सभा (नेशनल लेबर यूनियन)

व्यापार के राष्ट्रीय स्तर पर विकास होने के कारण मजदूर उत्तरोत्तर राष्ट्रीय स्तर पर तथा स्थानीय स्तर पर भी सङ्घटित होने के लिये बाध्य हो गये। सन् १८६६ ई० में, युद्ध, समाप्ति के तुरन्त बाद ही, राष्ट्रीय श्रमिक सभा की स्थापना हुई, जो श्रमिक-सभाओं तथा विभिन्न प्रकार की सुधार-सस्थाओं का एक अव्यवस्थित-सा सङ्घटन था। परन्तु यह सङ्घटन मजदूरों के लिये आज जैसा कोई कार्यक्रम नहीं प्रस्तुत कर सका। दिन में केवल आठ घण्टे तक ही काम हो, इस आन्दोलन के अतिरिक्त उसने अधिकतर अपना ध्यान सहकारी समितियों तथा कानूनी सुधारों की ओर दिया। सङ्घटन का संचालन कायदे से नहीं हुआ, और रोज-रोज होने वाले आन्तरिक झगड़ों के कारण वह छिन्न-भिन्न हो गया और छ. वर्ष पश्चात् समाप्त हो गया।

मजदूर आन्दोलन प्रवर्तक

सन् १८६६ ई० में एक अन्य राष्ट्रीय मजदूर सङ्घ की स्थापना हुई, जिसका नाम मजदूर आन्दोलन प्रवर्तक ('नाइट्स आव लेबर') था। फिलाडेल्फिया के कुछ दर्जियों ने जब इस नयी संस्था का निर्माण किया तो स्थिति यह थी कि मजदूर डरते थे कि श्रमिक सङ्घों में उनके कार्य-कलाप का पता चल जाने का अर्थ नौकरी से उनकी बर्गवास्तगी तथा अपराधियों की सूची में शामिल हो जाना होगा। अतः इस संस्था के नेताओं ने यह निश्चित किया कि उसके सदस्य क्लबों तथा सदस्य के घरों में छिपे तौर पर बैठक करें। जनता में अपनी शक्ति बढ़ाने की दृष्टि से उन्होंने अपनी स्थानीय शाखाओं में कृषकों, दुकानदारों, सामान्य नौकरियों में लगे लोगो तथा विभिन्न पेशों में लगे हुए मजदूरों एवं अन्य लोगो को भी सम्मिलित कर लिया। वे सहकारी समितियाँ, मजदूरों से सम्बन्धित राजनीति तथा सामुदायिक कार्य-कलापों के बहुत से कार्य-क्षेत्रों में क्रियाशील रहते थे तथा उन्होंने 'अन्यायी' मालिकों के विरुद्ध अनेक वहिष्कार आयोजित किये।

सन् १८७० ई० वाले दशक के उत्तरार्द्ध में 'नाइट्स आव लेबर' ने गुप्त रूप से अपना कार्य करना बन्द कर दिया, और सन् १८८० वाले दशक में, जो असाधारण औद्योगिक विकास का काल था, उन्होंने कुछ ऐसी बड़ी-बड़ी औद्योगिक हड़तालों में भाग लिया, जैसी देश में पहले कभी नहीं हुई थीं। इनमें वे हड़ताले भी थीं, जो विशाल 'यूनियन पैसिफिक' तथा 'गोल्ड' रेल कम्पनियों के विरुद्ध हुई थी। इस मजदूर सङ्घ की सबसे बड़ी देन यह थी कि उसने श्रम की गरिमा तथा मजदूरों की एकता पर बड़ा बल दिया। इस सङ्घ ने अपना दरवाजा सभी कुशल एवं अकुशल पुरुषों एवं स्त्रियों के लिये खोल दिया।^१

'नाइट्स आव लेबर' नामक सङ्घ सन् १८८६ ई० में अपनी चरम उन्नति पर पहुँच गया, जब उसके सदस्यों की संख्या सात लाख हो गयी, परन्तु उसी वर्ष से उसकी शक्ति तेजी से घटने लगी। सन् १८९३ ई० में उसके सदस्यों की संख्या घट कर केवल सत्तर हजार रह गयी। इसके कई कारण थे, जैसे निर्बल नेतृत्व, अनेक अनर्थकारी हड़ताले, उसकी स्थानीय शाखाओं में गैर-मजदूरों, तथा ऐसे-ऐसे सभी प्रकार के मजदूरों का शामिल किया जाना, हेमार्केट का दङ्गा तथा सन् १८८६ ई० में शिकागो में हुए विस्फोट के विरुद्ध जन-साधारण की प्रतिक्रिया, जो कदाचित् सबसे अधिक

१. देखिये हैरोल्ड वी० फाकनर तथा मार्क स्टार द्वारा लिखित 'लेबर इन अमेरिका' (नया संस्करण, न्यूयार्क, ऑक्सफोर्ड बुक कारपोरेशन, १९५५) पृष्ठ १०२।

महत्वपूर्ण कारण था, एक प्रतिद्वन्द्वी संस्था, अमेरिकी मजदूर-सङ्घ ('अमेरिकन फेडरेशन आव लेबर') का उदय होना ।

ए० एफ० एल० (अमेरिकन फेडरेशन आव लेबर)

यह दूसरी संस्था—ए० एफ० एल०—सन् १८८१ ई० में 'संयुक्त राज्य अमेरिका तथा कनाडा के सङ्घटित मजदूर-सङ्घों के एक विशाल सङ्घ' के नाम से स्थापित हुई । पाँच वर्ष तक प्रभावहीन सङ्घ के कार्यक्रम के पश्चात्, जो अधिकतर वैधानिक मामलों तक ही सीमित था, वह सन् १८८६ ई० में अमेरिकन फेडरेशन आव लेबर (अमेरिकी मजदूर सङ्घ) के नाम से पुनः सङ्घटित हुई । संस्था के जन्म से ही सैमुअल गोम्पर्स ही सन् १८२४ ई० में अपनी मृत्यु तक, केवल एक वर्ष को छोड़ कर, बराबर उसके अध्यक्ष बने रहे । वे चाहते थे कि यह नयी संस्था वे बहुत सी गलतियों न करे जो, उनकी राय में, 'नाइट्स आव लेबर' ने की थी । प्रारम्भिक वर्षों में उन्होंने मुख्यतः कुशल मजदूरों को राष्ट्रीय सङ्घों में सङ्घटित करने तथा सामूहिक सौदेबाजी एवं हड़तालों द्वारा उनके लिये अपेक्षाकृत अधिक सुविधापूर्ण काम की शर्तें प्राप्त करने पर बल दिया । सङ्घ की शक्ति बढ़ाने की दृष्टि से उन्होंने सङ्घ कोषों को सुदृढ़ बनाने की आवश्यकता पर बल दिया, ताकि उनका उपयोग सङ्घटन के कार्यों, सङ्घ के सदस्यों की रसद आदि से सहायता करने तथा हड़तालों में हो सके । साथ ही उन्होंने श्रमिक सङ्घों द्वारा स्वतन्त्र राजनीतिक दलों के सङ्गठन का विरोध किया, श्रमिकों से यह अनुरोध किया कि वे 'अपने मित्रों को (मुख्यकर प्रधान दलों में) पुरस्कृत करें तथा अपने शत्रुओं को दण्ड दें,' तथा श्रमिक-विरोधी कानूनों का विरोध करने के लिये वाशिंगटन तथा राज्यों की राजधानियों में मजदूर प्रतिनिधि भेजें ।

सन् १८८६ ई० में सङ्घ की स्थापना के समय ही उसकी सदस्य-संख्या एक लाख अड़तीस हजार थी । अगले दशक में अपना अस्तित्व बनाये रखने के लिये उसे अचानक सङ्घर्ष करना पड़ा । उसे इस्पाती कारखानों की दो हड़तालों में हार खानी पड़ी, जिनमें इस्पात कम्पनियों ने अपने सभी साधनों से हड़तालियों का डट कर मुकाबला किया । सन् १८८३ ई० की मन्दी से मजदूरों के आन्तरिक झगड़ों तथा सुधारवादी आन्दोलन के कारण वह काफी कमजोर हो गया । सन् १८८४ ई० तक ए० एफ० एल० की कुल सदस्य संख्या दो लाख पचहत्तर हजार ही हो पायी थी ।

पुलमैन (रेल) हड़ताल

सन् १८८० वाले दशक में रेलवे कम्पनियों तथा ए० एफ० एल०

से असम्बद्ध अन्य कम्पनियों में भी इसी प्रकार मजदूरों का सङ्घटन हुआ। रेलवे क्षेत्र में इन दिनों मजदूरों को एक भयानक सङ्घर्ष करना पड़ा। वह पुलमैन कम्पनी की हड़ताल थी जिसका नेतृत्व 'अमेरिकन रेलवे यूनियन' ने किया था जिसके प्राण यूजीन वी० डेम्स थे। हड़ताल होने पर सङ्घीय सरकार ने पुलमैन कम्पनी की सम्पत्ति की रक्षा करने के लिये सेना तैनात कर दी। इस सेना की उपस्थिति, एकपक्षीय आदेशों के जारी होने तथा अदालत की मानहानि के तथाकथित अभियोग में डेम्स की गिरफ्तारी एवं कुछ अन्य बातों का यह परिणाम हुआ कि हड़ताल बन्द हो गयी और उसके शीघ्र ही बाद 'अमेरिकन रेलवे यूनियन' विघटित हो गयी।

प्रथम विश्व-युद्ध के पूर्व

सन् १८६० वाले दशक के उत्तरार्द्ध में पुनः समृद्धि आने पर मजदूर आन्दोलन धीरे-धीरे आगे बढ़ने लगा। उस समय ए० एफ० एल० तथा उसके बाहर के भी सङ्घों को मिला कर कुल सदस्य संख्या ढाई लाख से भी कम थी और बढ़ते-बढ़ते सन् १९०४ ई० तक वह बीस लाख से भी अधिक हो गयी। पेसिल्वेनिया राज्य के कोयला खनिकों द्वारा सन् १९०२ ई० में अपने सङ्घ की मान्यता दिलाने के लिये साढ़े पाँच महीने की हड़ताल करना तथा दिन में नौ घण्टे काम करने की स्वीकृति इस क्षेत्र में इस काल की महत्वपूर्ण घटनाएँ थीं। हड़ताल में राष्ट्रपति थ्योडोर रूजवेल्ट को हस्तक्षेप करना पड़ा तथा कच्चे कोयले के समूचे उद्योग के साथ सङ्घ का किन्हीं शर्तों पर समझौता हो जाने पर उसका अन्त हुआ।

सन् १९०४ से १९१७ तक की अवधि में जब अमेरिका ने प्रथम विश्व-युद्ध में प्रवेश किया, श्रमिक सङ्घटन की सदस्य-संख्या में बीस लाख से तीस लाख तक की और भी वृद्धि हुई, इमारत बनाने के धन्धों में मजदूर-सङ्घटन दृढ़ हुआ और तैयार कपड़ों के उद्योग में मजदूरों की शोचनीय स्थिति के विरुद्ध सन् १९०६ तथा १९१० ई० में हुई आकस्मिक हड़तालों के पश्चात्, अनेक सक्रिय एवं मजबूत सङ्घ बने।

विश्व औद्योगिक मजदूर-सङ्घ

इसी अवधि (१९०५) में विश्व औद्योगिक मजदूर-सङ्घ ('इण्डस्ट्रियल वर्कर्स आव दी वर्ल्ड') नामक संस्था की स्थापना हुई, जिसका उद्देश्य अकुशल तथा अर्द्ध-कुशल मजदूरों को औद्योगिक सङ्घों में सङ्घटित करना था। अगले कुछ वर्षों में इस सङ्घ ने प्रशान्त महासागर के तटवर्ती प्रदेश के लकड़ी काटने में लगे हुए श्रमिकों, देश के पूर्वी प्रदेश के कपड़ा उद्योग के मजदूरों, पश्चिम

के खनिकों, वनजारे प्रकार के कृषि-मजदूरों तथा अन्य लोगों में सङ्घटन का तीव्र आन्दोलन चलाया। उसके सदस्य 'बोव्लीज' कहे जाते थे। युद्ध के पहले और उसके दौरान में संस्था को अनेक बार भांगण स्वातन्त्र्य की लड़ाइयों लड़नी पड़ी। विलियम डी० हेवुड तथा विश्व औद्योगिक मजदूर-सङ्घ के अन्य नेताओं ने फ्रांसीसी मजदूर-आन्दोलन मज्जु समाजवाद के, जिसका उद्देश्य पूँजीपतियों तथा राजनीतिज्ञों से क्रमशः आर्थिक एवं राजनीतिक सत्ता छीन कर मजदूर-सङ्घों को दिलाना था, सिद्धान्तों को अपनाया और, युद्ध छिड़ जाने पर, अनेक नेता 'खतरनाक सङ्घ-समाजवाद' के अभियोग में गिरफ्तार कर लिये गये।

सरकार द्वारा वस्तु किये जाने, दोषपूर्ण संचालन नीतियों, तथा सङ्घ के अधिकांश सदस्यों की गरीबी के कारण आई० डब्ल्यू० डब्ल्यू० ने अपना सक्रिय सङ्घटन-आन्दोलन बन्द कर दिया।

प्रथम विश्व-युद्ध तथा उसके बाद के परिणाम

प्रथम विश्व-युद्ध के समय, बहुत से लोगों को नौकरियाँ मिली हुई थीं, मालिक लोग तथा सरकार के सभी विभाग युद्धोद्योग में ए० एफ० एल० तथा रेल-मजदूरों के सहयोग प्राप्त करने के लिये बड़े प्रयत्नशील थे और मजदूर संस्थाएँ खूब चमकीं और सन् १९२० ई० में उनकी सदस्य-संख्या अपनी चरम सीमा पर पहुँच कर पचास लाख से भी अधिक हो गयी। इस अवधि में मजदूरों की उत्पादन क्षमता बढ़ाने के लिये मालिक-मजदूर की सैकड़ों संयुक्त समितियाँ बनायी गयीं और बहुतों ने यह घोषणा कर दी कि औद्योगिक लोकतन्त्र का दिन अब करीब है। परन्तु, युद्ध-समाप्ति के ठीक बाद ही बहुत से अमेरिकी मालिक, अमेरिकी आयोजन के बहाने, मजदूर-सङ्घों के विरुद्ध उग्रता से कार्रवाई आरम्भ करने के लिये उद्योगों में आयी हुई मन्दी का फायदा उठाने लगे। यद्यपि सबल मजदूर-सङ्घ बचे रह गये, बहुत से अपेक्षाकृत नये मजदूर-सङ्घ उन हड़तालों की विफलता के पश्चात् समाप्त हो गये, जो युद्ध-कालीन लाभों को कायम बनाये रखने के लिये अन्तिम अल्ल के रूप में आयोजित की गयी थीं।

बुरे समय की इस अत्यन्तकालीन अवधि ने तथा मालिकों द्वारा मजदूर-सङ्घों के विरुद्ध की गई कार्रवाई ने अनेक सङ्घों को अपेक्षाकृत अधिक उग्र राजनीतिक कार्यक्रम की ओर उन्मुख कर दिया। रेलवे मजदूर-सङ्घों तथा अन्य मजदूर एवं प्रगतिशील दलों ने 'प्रगतिशील राजनीतिक कार्य सङ्घ' ('लीग फार प्रोग्रेसिव पोलिटिकल ऐक्शन') नामक संस्था का निर्माण किया, ए० एफ० एल० की कार्यकारिणी परिषद् ने सन् १९२४ ई० के चुनावों में फेडरेशन के अध्यक्ष

पद के लिये रॉबर्ट ला फोलेट की उम्मीदवारी का समर्थन किया, जो प्रगतिशील दल की ओर से उम्मीदवार थे। इसी अवधि में बहुत से मजदूर-सङ्घों ने श्रमिक-चैक खोल दिये, सरकारी समितियाँ सङ्गठित कीं, तथा शिक्षा एवं अनुसन्धान कार्यों पर अधिकाधिक ध्यान दिया। अनेक रेल मजदूर-सङ्घों ने रेलवे के राष्ट्रीकरण के लिये आन्दोलन चलाये।

जब १९२० वाले दशक के उत्तरार्द्ध में लोगो को आसानी से नौकरियाँ मिलने लगीं तो बहुत से मजदूरों ने व्यवसायियों के इस तर्क को स्वीकार कर लिया कि नये पँजीवाड ने मन्दी की समस्या को हल कर लिया है तथा कम्पनियों द्वारा नियन्त्रित मजदूर-सङ्घों एवं मालिकों द्वारा प्रदत्त उत्तरोत्तर बढ़ती हुई कल्याणकारी सेवाओं ने उन्हें पर्याप्त सरक्षण प्रदान कर दिया है। बहुत से मजदूर बड़े-बड़े उद्योगपतियों द्वारा कुछ ही वर्ष पहले मजदूर-सङ्घों के सदस्यों के विरुद्ध उपयोग किये गये उत्पीड़क उपायों को अब भी नहीं भूल सके थे। इसका परिणाम यह हुआ कि मजदूर-सङ्घ के सङ्घटनकर्ताओं को नये सदस्य बनाने में बड़ी कठिनाई हुई और सदस्य संख्या दिन पर दिन घटने लगी।^१

रेलवे श्रमिक अधिनियम तथा नोरिस-ला गार्डिया कानून

सन् १९२० वाले दशक में मालिक-मजदूर सम्बन्ध को लेकर कम से कम एक महत्वपूर्ण कदम आगे उठा। वह था रेलवे श्रमिक अधिनियम का पारित होना। इस अधिनियम ने रेलवे कम्पनियों द्वारा प्रयुक्त 'निन्दनीय एवं मजदूरों के लिये हानिकार इकरारनामों' को अवैध घोषित कर दिया। ये इकरारनामे मजदूरों को अपनी नौकरी की अवधि में प्रामाणिक मजदूर-सङ्घों में शामिल होने से वर्जित करते थे। इस अधिनियम ने 'कर्मचारियों में आगस के साहचर्य की स्वतन्त्रता पर अङ्कुश लगाने, या नौकरी की शर्त या अन्य किसी रूप में उन्हें किसी मजदूर-सङ्घ में शामिल होने का अधिकार न देने पर रोक लगा दी।'^१

रेलवे श्रमिक अधिनियम के बाद सन् १९३२ ई० में नोरिस-ला गार्डिया कानून आया, जो एक रिपब्लिकन राष्ट्रपति के अधीन, परन्तु कॉंग्रेस में

१—इस अध्याय का पूर्वोक्त अंश प्रथम बार श्री हैरी डब्ल्यू. लेडलर के एक लेख के रूप में, जुलाई, सन् १९५४ ई० में 'करेंट हिस्ट्री' नामक पत्रिका में प्रकाशित हुआ और प्रकाशक की अनुमति से यहाँ कुछ परिवर्तनों के साथ प्रयुक्त हुआ है।

सर्वसम्मति से नहीं पारित हुआ था। इस कानून का उद्देश्य मालिक-मजदूर के झगड़ों में सङ्घीय अदालतों द्वारा निरोधाज्ञाओं के अत्यधिक प्रयोग को रोकना था। इस कानून की यह दलील थी कि आधुनिक आर्थिक परिस्थितियों में जब मालिकों को सरकारी प्राधिकारों द्वारा यह अनुमति प्राप्त है कि वे कारपोरेशनों तथा अन्य प्रकार की औद्योगिक कम्पनियों के रूप में सङ्घटित हो सकें, “तो वही असङ्घटित मजदूर को साधारणतया करार आदि करने की कोई वास्तविक स्वतन्त्रता नहीं मिलती, वह काम करने की अपनी स्वतन्त्रता की रक्षा नहीं कर सकता, जिससे वह काम की मनोवांछित शर्तें प्राप्त कर सके।” इन परिस्थितियों में, कानून ने घोषित किया कि “यह आवश्यक है कि उसे अपने साथियों के साथ विचारों का आदान-प्रदान करने, स्वयं की सङ्घटित करने तथा अपनी नौकरी की शर्तों के सम्बन्ध में मालिकों से वार्ता आदि करने के लिये अपने ही द्वारा चुने हुये प्रतिनिधियों को भेजने की पूर्ण स्वतन्त्रता रहे।” इसके अतिरिक्त, ऐसे प्रतिनिधियों के चुनाव में “या सामूहिक सौदे या अन्य पारस्परिक सहायता या सरक्षण के उद्देश्य से मिलजुल कर किये गये कार्यों में उसे मालिकों के हस्तक्षेप से मुक्त रहना चाहिये।”

इस कानून ने मजदूरों के कुछ कार्य-कलापों को स्पष्ट रूप से वैध घोषित किया, जिन पर सङ्घीय अदालतों द्वारा कोई रोक नहीं लगाई जा सकती थी, और उसने एक निश्चित कार्यविधि स्थापित कर दी, जिसके अन्तर्गत ही मालिक-मजदूर के झगड़ों में निरोधाज्ञाये जारी की जा सकती थी।

नयी व्यवस्था (न्यू डील) के अन्तर्गत मजदूरों की स्थिति

फ्रैक्लिन डी० रूजवेल्ट की नयी व्यवस्था (न्यू डील) के अन्तर्गत, राष्ट्रीय औद्योगिक उत्थान अधिनियम (नेशनल इण्डस्ट्रियल रिकवरी ऐक्ट), १९३३, की धारा ७ (अ) ने कर्मचारियों को यह अधिकार प्रदान किया कि ‘वे अपना सङ्घटन कर सकें तथा स्वयं द्वारा चुने हुए प्रतिनिधियों के माध्यम से सामूहिक सौदेबाजी कर सकें।’ इस अधिनियम ने मजदूर-सङ्घों द्वारा राष्ट्रव्यापी सङ्घटन अभियान आरम्भ करने को बड़ा बल प्रदान किया।

सन् १९३६ का राष्ट्रीय मजदूर सम्बन्ध अधिनियम (नेशनल लेबर रिलेशन्स ऐक्ट आब १९३६)

इन अधिनियमों की पृष्ठभूमि में सन् १९३६ ई० का राष्ट्रीय मजदूर सम्बन्ध अधिनियम भी पारित हुआ जो वैग्नर अधिनियम के नाम से अधिक विख्यात था। वैग्नर अधिनियम नोरिस-ला अधिनियम से भी अधिक उदार था उसका उद्देश्य ‘कर्मचारियों के जिन्हें साहचर्य की पूर्ण स्वतन्त्रता या समझौता

श्रम-सङ्घटन १९३७ से १९५६ तक

सन् १९३०-४० वाले दशक के आरम्भ में हुये व्यापक सङ्घटन-अभियान के दौरान में बहुत से सङ्घों ने, जो सङ्घटन-कार्य में लगे हुए थे, विशेषकर इस्पात, मोटर तथा अन्य बड़े उद्योगों के सङ्घों ने यह दलील पेश की कि इन उद्योगों में से लगे हुए मजदूरों को कुशल कारीगरों के सङ्घों में प्रभावपूर्ण ढङ्ग से नहीं सङ्घटित किया जा सकता और केवल औद्योगिक सङ्घ के प्रकार की सस्थाएँ ही ऐसी थीं, जो उनकी आवश्यकताएँ पूरी कर सकती थीं।^१ उनके इसी विश्वास ने अन्त में औद्योगिक सङ्घटन समिति (कमिटी फार इण्डस्ट्रियल ऑर्गेनिजेशन—सी० आई० ओ०) के निर्माण की नींव डाली।

सी० आई० ओ० की उत्पत्ति

निम्नलिखित वक्तव्य जिसे 'फेडरल कौंसिल आफ चर्चेज' के अनुसन्धान विभाग ने तैयार किया था, उन घटनाओं का सक्षिप्त वर्णन प्रस्तुत करता है, जिनके कारण कमिटी फार इण्डस्ट्रियल ऑर्गेनिजेशन को जो ब्राद में 'कॉंग्रेस आफ इण्डस्ट्रियल ऑर्गेनिजेशन' हो गयी, स्थापना हो सकी—

“सन् १९३४ ई० में हुई ए० एफ० एल० की सभा ने पुञ्जोत्पादन के उद्योगों में सङ्घटन की माँग के उत्तर में कार्यकारिणी परिपद् के नाम आदेश जारी किया कि लौह एवं इस्पात उद्योग में सङ्घटन-आन्दोलन चलाया जाय और जब मोटर, सीमेंट, अल्यूमिनियम तथा अन्य पुञ्जोत्पादन के उद्योगों में सङ्घटन हो जाय तो राष्ट्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सङ्घों के नाम अधिकार-पत्र जारी किये जाय। साथ ही कार्यकारिणी परिपद् के लिए यह भी अनिवार्य कर दिया गया कि वह इन उद्योगों के कुशल कारीगरों के सङ्घों के अधिकार-क्षेत्रीय अधिकारों की रक्षा करे ?

“सन् १९३५ ई० में १० नवम्बर को आठ प्रमुख सङ्घों^१ के प्रतिनिधियों ने ‘कमिटी फार इन्डस्ट्रियल ऑर्गेनिजेशन’ का निर्माण किया। उसका उद्देश्य पुञ्जोत्पादन उद्योगों के असङ्गठित मजदूरों की सङ्गठित होने में सहायता करना तथा उन्हें औद्योगिक मजदूर-सङ्घों के रूप में ए० एफ० एल० में ले आना था। उसने बतलाया कि उसका इरादा ऐसे उद्योगों पर आक्रमण करना नहीं था, जहाँ कुशल कारीगरों के सङ्घ मजबूत थे, परन्तु उसका यह विश्वास अवश्य था कि कुशल कारीगर सङ्घों को अपने अधिकार-क्षेत्रों के दावों द्वारा, औद्योगिक मजदूर-सङ्घों को, उनके सङ्गठित हो जाने के बाद छिन्न-भिन्न करने की अनुमति न दी जाय। उसने इस बात को वहाँ विशिष्ट रूप से महत्वपूर्ण बतलाया, जहाँ कुशल कारीगर-सङ्घ उद्योगों को सङ्गठित करने में असफल रहे थे और जहाँ उनके अधिकार-क्षेत्रीय दावे महज ‘कागजी दावे’ थे।

“जनवरी, १९३६, में कार्यकारिणी परिषद् ने घोषित किया कि सी० आई० ओ० ‘ए० एफ० एल० की सर्वोच्च सत्ता के लिये चुनौती थी’, क्योंकि यह एक ऐसी सत्ता थी जिसका उद्देश्य एव रूपरेखा ‘दुहरी’ (प्रतिद्वन्द्वी) थी, और उसने माँग की कि वह भङ्ग कर दी जाय। सी० आई० ओ० ने दावा किया कि उसका इरादा प्रतिद्वन्द्वी सत्ता बनने का कभी नहीं है। यह बतलाया कि उसने अधिकार-पत्र नहीं जारी किये, यह घोषित किया कि औद्योगिक मजदूर-सङ्घों के सङ्घ-हमको प्रोत्साहित करना उतना ही युक्तियुक्त है, जितना कुशल कारीगर सङ्घों को, और उसने दृढ़ता से कहा कि वह अमेरिकन श्रमिक आन्दोलन को दृढ़तर बनाने के लिये पैसा खर्च करने जा रहा है, न कि स्वयं अपना विस्तार करने के लिये।”^२

१. कोल माइनर्स यूनियन, अमलगमेटेड ब्लोब्लिंग वर्कर्स यूनियन, लेडीज गारमेट वर्कर्स यूनियन, टेक्स्टाइल् वर्कर्स यूनियन, आयल फील्ड, गैस वेल एण्ड रिफाइनरी वर्कर्स यूनियन, तथा दी माइन, मिल, एण्ड स्मेल्टर वर्कर्स यूनियन। टाइपोग्राफिकल यूनियन के अध्यक्ष चार्ल्स पी० होवर्ड तथा यूनाइटेड हेटर्स, कैप एण्ड मिलिनरी वर्कर्स इगटरनेशनल के मैक्स जैरिट्स्की कमिटी में व्यक्तिगत हैसियत से सम्मिलित हो गये। थोड़े ही दिन बाद फ्लैट ग्लास वर्कर्स यूनियन, आटोमोबाइल वर्कर्स यूनियन, दी रबर वर्कर्स यूनियन तथा आयरन, स्टील एण्ड टिन वर्कर्स यूनियन भी कमिटी में सम्मिलित हो गये।

२ ‘इनफॉर्मेशन सर्विस’, ५ दिसम्बर, सन् १९३६ ई०। ‘फेडरल कौंसिल आव दी चर्चेज आफ क्राइस्ट इन अमेरिका’, २६७ फोर्थ एवेन्यू, न्यूयार्क, एन० वाई०, के अनुसन्धान विभाग द्वारा प्रकाशित।

फूट बढ़ती गयी और अगस्त, सन् १९३६ ई०, से ए० एफ० एल० की कार्यकारिणी परिषद् ने ऐसे दस मजदूर-सङ्घों को निलंबित कर दिया जो 'कमिटी फार इण्डस्ट्रियल ऑर्गेनिजेशन' के सदस्य थे और इस प्रकार उन्हें ए० एफ० एल० की राष्ट्रीय सभा में जो अक्टूबर मास में होने वाली थी, प्रतिनिधित्व करने से वंचित कर दिया। बीच-बिचाव के कई प्रयत्नों के बावजूद फूट बढ़ती गयी क्योंकि उधर सी० आई० ओ० के सङ्घटन अभियान को मोटर, इस्पात, रबर, वस्त्र, अल्यूमिनियम तथा अन्य उद्योगों में व्यापक सफलता मिली। समझौते के सभी प्रस्ताव विफल रहे। दोनों दल एक दूसरे के क्षेत्र पर आक्रमण करने लगे और कटुता बढ़ती गयी। ए० एफ० एल० की कार्यकारिणी परिषद् ने जनवरी, सन् १९३८ ई० में सी० आई० ओ० के तीन मजदूर-सङ्घों को निष्कासित कर दिया, अप्रैल सन् १९३८ में छ' औरों को बाहर निकाल दिया, तथा अनेक राज्यीय एवं स्थानीय वृहत्तर सङ्घों को आदेश दिया कि वे सी० आई० ओ० के सभी सङ्घों को बाहर निकाल दें। उसी वर्ष 'कमिटी फार इण्डस्ट्रियल ऑर्गेनिजेशन' ने अपना नाम बदल कर 'कॉग्रेस आफ इण्डस्ट्रियल ऑर्गेनिजेशन' कर दिया और राष्ट्रीय एवं अन्तर्राष्ट्रीय श्रमिक मस्या के रूप में उसका सविधान तैयार कर लिया।^१

मजदूर-आन्दोलन में उत्पन्न हुई इस फूट ने बड़ी गड़बड़ी पैदा कर दी, उद्योग के कुछ भागों को उसने निष्क्रिय कर दिया तथा कुछ मालिकों के लिये उसने कठिनाई उत्पन्न कर दी जो किमी मजदूर सङ्घ को मान्यता प्रदान करने के लिये तैयार तो रहते थे, परन्तु विरोधी दावों के कारण उलझन में पड़ गये थे। उसने नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड के काम को भी जटिल बना दिया (क्योंकि जब कारखानों तथा दूकानों में मजदूरों के प्रतिनिधित्व के लिये उचित इकाइयों के सम्बन्ध में उसके द्वारा दी गयी व्यवस्था ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० के अपने निजी हितों के अनुकूल नहीं होती थी, तो दोनों ही उसकी आलोचना करते थे)। मजदूरों की बढ़ती ही राजनीतिक तथा अन्तर्राष्ट्रीय क्षेत्र में परस्पर-विरोधी कार्यक्रम करने की ओर

अग्रसर किया और मजदूर-आन्दोलन के मित्रों के लिये दलगत विवादों से बचना कठिन कर दिया।

परन्तु अनेक परिस्थितियों का कुछ ऐसा समन्वय हुआ कि आन्दोलन में फूट के परिणाम स्वरूप सङ्घों की सदस्य-संख्या में कमी नहीं हुई। उल्टे उसमें अचानक ही भारी वृद्धि हो गयी। इसके तीन कारण हो सकते हैं, उस समय व्यवसायों में जो उन्नति हुई थी, नेशनल लेबर रिलेशन्स ऐक्ट का प्रभाव तथा सी० आई० ओ० द्वारा चलाये गये प्रबल सङ्घटन-अभियान ने अपेक्षाकृत पुराने कुराल कारीगर-सङ्घों तथा साथ ही ए० एफ० एल० में बने औद्योगिक सङ्घों को भी जो उत्तेजना प्रदान कर दी थी। सन् १९५०-६० वाले दशक के आरम्भ होते-होते व्यापारिक एवं औद्योगिक मजदूर-सङ्घों की कुल सदस्य-संख्या मन्दी के प्रारम्भिक काल के दिनों की संख्या से पाँचगुनी हो गयी थी।

टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम

सन् १९४०-५० वाले दशक के प्रारम्भ में मालिकों ने वैग्नर अधिनियम के विरुद्ध प्रबल आन्दोलन चलाया और यह कहा कि वह किन्हीं मामलों में मालिकों के विरुद्ध भेदभाव दिखलाता है। सन् १९४७ ई० में कांग्रेस के दोनों सदनों में रिपब्लिकनों के बहुमत में चुने जाने के बाद वैग्नर अधिनियम के स्थान पर टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम, या जो सरकारी तौर पर लेबर मैनेजमेन्ट रिलेशन्स (मालिक मजदूर सम्बन्ध) अधिनियम, १९४७ कहा जाता था, पारित हुआ।

टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम ने वैग्नर अधिनियम की जो मालिकों के अन्यायपूर्ण कार्यों पर रोक लगाता था, अधिकांश व्यवस्थाओं को ज्यों की त्यों बनी रहने दिया, यद्यपि उसने मजदूर-सङ्घों के विरुद्ध किये जाने वाले कुछ नये कार्यों को वैध घोषित कर दिया। वैग्नर अधिनियम की ही भाँति इस अधिनियम के अन्तर्गत भी मालिकों को कर्मचारियों के आत्म-सङ्घटन तथा अपनी इच्छा के प्रतिनिधियों द्वारा सामूहिक सौदेबाजी करने के अधिकार में हस्तक्षेप करने की मनाही है। उन्हें मना कर दिया गया है कि वे आर्थिक या अन्य दवावों के बल पर मजदूर-संस्थाओं पर अपना प्रभुत्व न स्थापित करें। उन पर रोक लगा दी गयी है कि वे कर्मचारियों के प्रति इसलिये भेद-भाव न करें कि वे मजदूर-सङ्घों या उसके कार्यकलापों से सम्बद्ध हैं या इसलिए कि मजदूर लोग मालिक मजदूर सम्बन्ध अधिनियम द्वारा निश्चित की हुई कार्य-विधि की शरण लेते हैं। इसी प्रकार मालिकों के

लिये यह भी आवश्यक है कि वे समुचित औद्योगिक इकाई के बहुसंख्यकों के प्रतिनिधियों से सामूहिक रूप से सौदा करें।

परन्तु, जैसा कि वैग्नर अधिनियम में नहीं था टाफ्ट-हार्टले अधिनियम मजदूर-सभाओं को मालिकों तथा किसी एक साथी कर्मचारी के विरुद्ध 'श्रमिकों द्वारा किये जाने वाले अन्यायपूर्ण व्यवहार' करने से वर्जित करता है। वह मजदूर-सभाओं को यह अधिकार भी नहीं देता कि वे सुपरवाइजरों, पेशेवर कर्मचारियों, सन्तरियों, पहरेदारों तथा अन्य 'रक्षा से सम्बन्धित' कर्मचारी जैसे लोगों को अपनी सभाओं का सदस्य बना सकें।

वैग्नर अधिनियम के अन्तर्गत, नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड की इस आधार पर आलोचना की गयी थी कि वह अभियोक्ता तथा न्यायकर्ता दोनों हैसियत में काम करता था। टाफ्ट-हार्टले अधिनियम के बनाने वालों ने इस कथित त्रुटि को यों दूर किया कि उन्होंने राष्ट्रपति द्वारा सरकारी महाधिवक्ता नियुक्त किये जाने की व्यवस्था की जिसे अधिनियम के अभियोक्ता पक्ष के रूप में काम करने का स्वतंत्र अधिकार था और बोर्ड को न्यायिक पक्ष के रूप में काम करने के लिये छोड़ दिया गया।

यह अधिनियम शिकायतें जारी करने में महाधिवक्ता को पूर्णतः अपने विवेक से काम लेने की स्वतन्त्रता प्रदान करता है तथा बोर्ड के क्षेत्रीय कार्यालयों के प्रशासन का अधिकांश उत्तरदायित्व उसी पर लाद देता है।

टाफ्ट-हार्टले अधिनियम हड़ताल के लिये साठ दिन की नोटिस देने की व्यवस्था प्रदान करता है और यह कहता है कि राष्ट्रव्यापी सङ्घटकाल उत्पन्न करने वाली हड़ताले ८० दिन के अदालती निरोधादेश द्वारा रोक जा सकती हैं। उसमें यह व्यवस्था है कि अधिक वेतन या किसी अन्य प्रकार के आर्थिक लाभ के लिए की गयी हड़ताल में भाग लेने वालों की जगह पर नये मजदूर रख लिए जाने पर नोकरी समाप्त हो जायगी। किन्तु श्रम सम्बन्धी अन्यायपूर्ण व्यवहारों के विरुद्ध की गयी हड़तालों पर यह शर्त लागू न होगी। वह अधिनियम महाधिवक्ता के लिये उस सूरत में अदालत में निरोधादेश के लिये प्रार्थना-पत्र देना भी अनिवार्य कर देता है, जब वह इस अभियोग में सार देखता है कि मजदूर-सभा गौण वहिष्कारों में लगी हुयी है और यदि वे ऐसी हरकतें करती हैं, तो वह मालिकों को मजदूर-सभाओं के विरुद्ध सङ्घीय अदालतों में मुकदमा दायर करने का अधिकार प्रदान करता है। आगे, अधिनियम उस सूरत में मजदूर-सभाओं को 'नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड' (राष्ट्रीय श्रम-सम्बद्ध परिषद्) की सेवाएँ प्राप्त करने के लिये अयोग्य घोषित कर देता है, यदि वे लगी हुई पूँजी, अधिकारियों के

गैर-कम्युनिस्ट हलफनामे तथा अन्य सवैधानिक व्यवस्थाओं के सम्बन्ध में ताजा जानकारी रखने तथा उन्हें पेश करने में असमर्थ रहते हैं। अन्त में, अधिनियम मजदूर सभाओं को सभा के किसी पद के लिये चुनाव लड़ाने वाले उम्मेदवारों के चुनाव-खर्च में योग देने की मनाही करता है।^१

टाफ्ट-हार्टले अधिनियम का विश्लेषण

मजदूरों के अनेक प्रतिनिधियों तथा मालिक-मजदूर सम्बन्धों के अनेक अध्ययनकर्ताओं ने टाफ्ट-हार्टले अधिनियम की निम्नलिखित आलोचना की है—

१—सङ्कट कालीन भूगडों में निरोधादेश—उनका कहना है कि सङ्कट कालीन भूगडों के मामले में ८० दिन के निरोधादेश की व्यवस्था ने 'सङ्घीय सहायन एवं मध्यस्थता सेवा' के एक भूतपूर्व संचालक के शब्दों में, भूगडों के निवटारे को आसान बनाने के बजाय उसमें और भी विलम्ब होने की तथा कानून के बल पर हड़ताल उत्पन्न करने वाले भूगडों के सभी प्रश्नों को कम से कम ८० दिन के लिए मालिक के ही पक्ष में तय करने की सम्भवना उत्पन्न कर दी है।^२

२—विशिष्ट प्रतिष्ठान नियम पर प्रतिबन्ध—उनका कहना है कि विशिष्ट प्रतिष्ठान नियम पर, जिसके अन्तर्गत इन प्रतिष्ठानों में केवल किसी मजदूर सभा के सदस्य ही नौकर रखे जा सकते हैं, लगे प्रतिबन्ध ने अनेक सङ्घों तथा उद्योगों को, विशेषकर भवन निर्माण, समुद्री उद्योग, तथा मनोरञ्जन के उद्योगों को भारी क्षति पहुँचायी है क्योंकि ऐसे उद्योगों में मजदूर-सभा के कार्यालय का विशाल कमरा, जहाँ से नौकरी पर रखे जाने के लिये मजदूर चुने जाते हैं, मालिक तथा मजदूर को एक युक्तियुक्त आधार पर एक साथ खड़ा करने तथा उनमें एकता लाने में महत्वपूर्ण हेतु बन जाता है।^३

३—गौण बहिष्कार—उनका दावा है कि सभी गौण बहिष्कारों को वर्जित करने वाली व्यवस्था मजदूरों के लिये अनुचित है, उनकी इस धारणा

१—टाफ्ट-हार्टले अधिनियम का पूर्ण मूलपाठ, अन्य जगहों के अतिरिक्त 'इंटरनेशनल लेबर डाइरेक्टरी एण्ड हेण्डबुक १९५५' नामक पुस्तक के पृष्ठ ६४ से १०५ तक में देखा जा सकता है।

२—देखिये, बारबाश द्वारा लिखित 'टाफ्ट-हार्टले ऐक्ट इन ऐक्शन' पृष्ठ १६, २३।

३—देखिये, उपर्युक्त पुस्तक, पृष्ठ २१।

को अधिनियम के एक लेखक सीनेटर राबर्ट ए० टाफ्ट ने अपनी मृत्यु से पहले सही मान ली थी ।^१

४—मालिकों के लिये भाषण-स्वातन्त्र्य—उनका कहना है कि अधिनियम की धारा ८ (स), जिसे मालिकों के लिये भाषण-स्वातन्त्र्य वाले सशोधन की सजा प्रदान की जाती है इतनी व्यापक है कि वह मालिकों के लिये मजदूर-सभाओं के सम्बन्ध में निर्विघ्नता के साथ ऐसे वक्तव्य देना सम्भव बना देती है जिनका कर्मचारियों के कार्यों पर उत्पीड़क प्रभाव होता है ।

५—‘आर्थिक हड़तालियों’ की नौकरी समाप्ति—वे उस व्यवस्था को दोषपूर्ण बताते हैं जिसके अन्तर्गत कोई आर्थिक हड़ताली—ऐसा हड़ताली जो वेतन, काम के घण्टों तथा काम की अन्य शर्तों के सम्बन्ध में विवादग्रस्त हो—उस सूरत में अपनी नौकरी ही खो बैठता है यदि हड़ताल के दौरान में उसके स्थान पर कोई अन्य मजदूर रख लिया गया हो । उनकी दलील है कि यह व्यवस्था हड़ताल तोड़ने के लिये प्रोत्साहन प्रदान करती है ।

६—श्रमिकों के विरुद्ध क्षति का मुकदमा—उनका दावा है कि वह व्यवस्था जो राष्ट्रीय भगड़ों में श्रमिकों के विरुद्ध अनेक प्रकार के क्षति के

१—मालिकों से शिकायत होने पर श्रमिकों का परस्पर गठबन्धन का मालिकों से व्यापारी सम्बन्ध रखने वाले बाहरी लोगों को मुख्यतः आर्थिक दबाव डालकर उक्त सम्बन्ध तोड़ देने के लिए उत्प्रेरित करना ‘गोण बहिष्कार’ कहा जा सकता है । देखिये हैरी० डब्ल्यू० लैड्लर द्वारा लिखित ‘व्वायकाउट्स एण्ड दी लेबर स्ट्रगल’ नामक पुस्तक, जो न्यूयार्क, लेन द्वारा १९१४ में प्रकाशित हुई, पृष्ठ ६४ । शिकागो के मुद्रण उद्योग में कुछ दिन पहले ‘इगटर नेशनल टाइपोग्राफिकल यूनियन’ के सदस्यों ने किसी समाचारपत्र के विरुद्ध हड़ताल कर दी । समाचारपत्र अपनी छपाई का काम एक अन्य व्यावसायिक छपाई संस्था में कराने लगा । ‘कानूनी उपबन्धों के अधीन, टी० यू० इन व्यावसायिक छपाई-संस्थाओं में काम करने वाले अपने सदस्यों को समाचारपत्रों के लिये काम करने से नहीं रोक सकता था । इसके विपरीत समाचारपत्र के प्रकाशकों को हड़ताल के परिणाम से बचने के लिये अपने काम अपने हड़ताली कार्यालय से हटाने की पूर्ण स्वतन्त्रता थी । संक्षेप में वर्तमान कानून के अधीन मालिक हड़तालग्रस्त काम को किसी दूसरी कम्पनी में स्थानान्तरित करने के लिये पूर्ण स्वतन्त्र है । परन्तु मजदूर-सभा को अपने सदस्यों को हड़तालग्रस्त काम में काम न करने के लिये आदेश देने की उतनी स्वतन्त्रता नहीं है ।’ (देखिये जैक बारबाश द्वारा लिखित ‘ट्राफ्ट-हार्ट्ल ऐक्ट इन ऐक्शन’, पृष्ठ २५) ।

मुकदमे दायर किये जाने का अधिकार प्रदान करती है, मजदूर-सभाओं पर अनुचित बोझ लाद देती है और 'वह मालिक मजदूर के सम्बन्धों में जङ्गली तरीका अपनाने का सीधा मार्ग है, न कि औद्योगिक शान्ति स्थापना का कोई साधना ।'

७—मजदूरों की श्रेणियों का अपवर्जन—उनका दावा है कि मजदूरों की ऐसी श्रेणियों को भी जैमे, कृपि-मजदूर तथा श्रम-नायक जिन्हे कानून की व्यवस्थाओं से परे रखा गया है, कानून का सरक्षण प्राप्त होना चाहिये ।

८—प्राधिकार का पृथक्करण—उनका कहना है कि स्वतन्त्र महाधिवक्ता तथा बोर्ड के बीच प्राधिकार का पृथक्करण 'सङ्घर्ष विलम्ब तथा अयोग्य प्रशासन की सम्भावनाओं से पूर्ण है ।'

९—कार्याधिकार सम्बन्धी कानून—वे अधिनियम की धारा १४ (ब) की निन्दा करते हैं, जो राज्यीय मजदूर-सभा विरोधी सुरक्षा कानूनों को, जिन्हे उनके समर्थक काम करने के अधिकार सम्बन्धी कानून कहते हैं, 'इस सिद्धान्त की अवज्ञा करते हुए कि केन्द्रीय कानून साधारण तथा परस्पर-विरोधी राज्यीय कानूनों के ऊपर होता है,' वैध घोषित कर देती है ।^१

१०—एन एल. आर बी, (नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड) द्वारा की गयी व्याख्याएँ—मजदूर सभाओं ने सन् १९५४-५५ में नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड द्वारा की गयी कानून की अनेक व्याख्याओं की भर्त्सना की जिनमें वे निर्णय भी थे, जो कानून के दायरे से अनेक ऐसे व्यवसायों के मजदूरों को बाहर रखते थे जो पहले अन्तर्राज्यीय समझे जाते थे, जैसे फुटकर रसद की दुकाने, त्रिजलीघर, टेलिविजन तथा रेडियो स्टेशन, समाचारपत्र, उपयोगी वस्तुओं के व्यवसाय तथा मरम्मत की दुकाने ।

११—सामूहिक सौदे में हस्तक्षेप—श्रम-आन्दोलन के अनेक विशेषज्ञ सामूहिक सौदे की लोकतन्त्रीय प्रक्रियाओं के महत्व को कम करने तथा

१—टापट-हाट्'ले अधिनियम इस सिद्धान्त को कि किसी प्रतिष्ठान में केवल मजदूर सभाओं के सदस्य ही काम कर सकते हैं सङ्घ-प्रतिष्ठान वैध मानता है, परन्तु राज्यीय कार्याधिकार सम्बन्धी कानून इस सिद्धान्त तथा उस सिद्धान्त को भी, कि किसी प्रतिष्ठान में किसी विशिष्ट सङ्घ के सदस्य ही काम कर सकते हैं अन्य नहीं विशिष्ट सङ्घ प्रतिष्ठान अवैध मान लेते हैं । सन् १९५६ ई० की २१ मई को अमेरिकी सर्वोच्च न्यायालय ने यह निर्णय दिया कि वे राज्यीय कानून जो रेल कम्पनियों तथा सङ्घ प्रतिष्ठानों के बीच समझौते को वर्जित करते हैं, अवैध हैं ।

मानव सम्बन्धों के क्षेत्र में कानूनी व्याख्याओं एवं निर्णयों को लेकर वकीलों तथा अदालतों की उपयोगिताओं को बढ़ाने में अधिनियम का जो प्रभाव पड़ा है, उस पर खेद प्रकट करते हैं।^१

[ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० की सन् १६५५ में हुई संयुक्त बैठक ने अपने प्रतिनिधियों के मतानुसार इस कानून में तथा नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड द्वारा की गयी उसकी व्यवस्थाओं की व्याख्या के दोषों को निम्नलिखित ढङ्ग से सक्षेप में व्यक्त किया। इस कानून के अन्तर्गत—

“असङ्गठित लोगों को सङ्गठित करने के कार्य में बड़ी बाधा पहुँची है। टाफ्ट-हार्टले अधिनियम के पहले उद्योगों में सङ्गठित मजदूरों की संख्या उत्तरोत्तर बढ़ती जा रही थी। अधिनियम के आने के बाद से वृद्धि की इस दर में भारी कमी आ गयी है और मजदूरों के दो तिहाई लोग, जो सङ्घों की सदस्यता के लिये योग्य हैं, आज असङ्गठित हैं। असङ्गठित मजदूरों को सङ्घों के सदस्य बनने से रोक कर जिसकी उन्हें आज आवश्यकता है, अधिनियम ने सभी सङ्गठित मजदूरों के जीवन-स्तर के लिये खतरा उत्पन्न कर दिया है।

“टाफ्ट-हार्टले अधिनियम (बैठक में आगे कहा गया) हड़ताल करने तथा धरना देने के अधिकारों पर विषम प्रतिबन्ध लगाता है। विभिन्न प्रयोजनों के लिये हड़ताल करना या धरना देना जो वैग्नर अधिनियम के बहुत पहले से वैध था, अब टाफ्ट-हार्टले अधिनियम द्वारा पूर्णतः वर्जित है और कुछ किस्म की हड़ताले जो टाफ्ट-हार्टले अधिनियम के अन्तर्गत भी वैध हैं, यह कहकर रोकੀ जा सकती हैं कि वे राष्ट्रीय सङ्कटकाल उत्पन्न कर देगी।

“अधिकों के विरुद्ध निरोधादेश का प्रयोग, जो ला-गार्डिया अधिनियम द्वारा सन् १९३२ ई० सङ्घीय अदालतों में वस्तुतः बन्द कर दिया गया था, अब टाफ्ट-हार्टले अधिनियम द्वारा पुनः प्रचलित हो गया है। इस अधिनियम के अन्तर्गत सरकार मजदूर-सम्बन्धी किसी अनाचार के मामले में उसके गुण-दोषों के आधार पर सुनवाई के पहले ही, निरोधादेश के लिये अदालत से कह सकती है और कुछ प्रकार के मामलों में तो वह निरोधादेश के लिये अदालत से कहने के लिये अधिनियम द्वारा मजबूर कर दी गयी है।

“टाफ्ट-हार्टले अधिनियम सामूहिक सौदे के समझौतों में सरकार को भी ठूस देता है। वैग्नर अधिनियम के अन्तर्गत मजदूर-सभा तथा मालिक

१—देखिये, जार्ज मीनी द्वारा लिखित, दी ए० एफ० एल० केस फार ए जस्ट लेबर लॉ, (वाशिंगटन, डी० सी० ए० एफ० एल०, १६३५)

लोग सामूहिक सौदे के सम्बन्ध में अपनी समझ से कोई भी उचित समझौता करने को स्वतन्त्र थे। परन्तु, टाफ्ट-हार्टले अधिनियम मजदूर-सभाओं की उन सुविधाओं को सीमित कर देता है, जिन्हे वे सामूहिक सौदे के समझौतों के आधार पर अनेक मामलों में जैसे सड़ों की सुरक्षा, कल्याणकारी कोष, जॉच सम्बन्धी व्यवस्थाये, हडताल की नोटिसे आदि, प्राप्त कर सकते हैं।”

बैठक ने इसी प्रकार यह मत भी व्यक्त किया कि नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड ने जो रिपब्लिकन प्रशासन द्वारा नियुक्त किया गया था

‘अनेक महत्वपूर्ण प्रश्नों के सम्बन्ध में पक्की तौर पर निर्धारित नीतियों में व्यापक मजदूर-विरोधी परिवर्तन’ कर दिये थे।^१

ट्रूमन प्रशासन के अन्तर्गत मजदूर-सभाएँ

राष्ट्रपति ट्रूमन के निषेध के बावजूद, सन् १९४७ ई० में टाफ्ट-हार्टले अधिनियम के पारित हो जाने से जहाँ आर्थिक क्षेत्र में मजदूरों के बहुत से कार्यकलापों पर प्रतिबन्ध लग गया, वहीं राजनीतिक क्षेत्र में उनके कार्यकलाप उत्तरोत्तर बढ़ने लगे। ए० एफ० एल० ने ‘लेबर लीग फार पोलिटिकल ऐक्शन (एल० एल० पी० ए०) नामक सस्था को जन्म दिया तथा सी० आई० ओ० ने ‘पोलिटिकल ऐक्शन कमिटी’ (पी० ए० सी०) नामक सस्था स्थापित की। बहुत से लोग सन् १९४८ ई० में, सर्वसाधारण की दृष्टि में भारी असम्भावनाओं के विपरीत, हैरी एस० ट्रूमन के पुनर्निर्वाचन का कारण इन्हीं मजदूर सस्थाओं का जबरदस्त आन्दोलन ही मानते थे।

सन् १९४० वाले दशक के अन्त में कम्युनिस्टों द्वारा नियन्त्रित मजदूर-सभा सी० आई० ओ० से निष्कासित कर दी गयी और मजदूरों को सामाजिक बीमा, न्यूनतम वेतन तथा मजदूरों से सम्बन्धित एव अन्य सामाजिक कानूनों को मजबूत बनाने के लिये अनेक कानूनी लड़ाइयाँ लड़नी पड़ी। इन वर्षों में अनेक मजदूर सभाओं ने अपनी सङ्घ-सम्बन्धी कल्याणकारी सेवाओं तथा अपने शिक्षा सम्बन्धी कार्यकलापों को बहुत बढ़ा दिया तथा अन्तर्राष्ट्रीय स्थिति पर अधिकाधिक ध्यान दिया। चूँकि दोनों ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० ‘इंटरनेशनल कनफेडरेशन आफ फ्री ट्रेड यूनियन्स’ के जिसकी चर्चा

१—देखिये, ए० एफ० एल०—सी० आई० ओ० की प्रथम संयुक्त सम्बैधानिक सभा की कार्यवाहियों की रिपोर्ट (वाशिंगटन, डी० सी० : ए० एफ० एल०—सी० आई० ओ०, १९५५), पृष्ठ ६०-६३

अध्याय १७ में की गयी है, सदस्य थे। इसी माध्यम से दोनों का अन्तर्राष्ट्रीय क्षेत्र में आपस में काफी सहयोग बढ़ गया।

एकता की ओर

सी० आई० ओ० तथा ए० एफ० एल० दोनों ने ही सन् १९५२ ई० के चुनाव में राष्ट्रपति पद के लिये डेमोक्रेटिक उम्मीदवार अड्लाइ ई० स्टीवेसन का समर्थन किया। यह पहली बार था कि ए० एफ० एल० के किसी महाधिवेशन ने राष्ट्रपति पद के लिये किसी उम्मीदवार का औपचारिक रूप से समर्थन किया हो।^१ आइसनहॉवर प्रशासन के सत्तारूढ़ होने के ठीक पहले दोनों विलियम ग्रीन, जो ए० एफ० एल० के अत्यन्त सम्मानित अध्यक्ष थे तथा फिलिप मुरे, जो सी० आई० ओ० के अत्यधिक लोकप्रिय अध्यक्ष थे, मर गये, और दो सुयोग्य एवं उत्साही नेता, जार्ज मीनी तथा वाल्टर पी० रायथर क्रमशः उनके उत्तराधिकारी चुने गये।

राष्ट्रपति ट्रमन के कार्यकाल के पश्चात् मजदूर-वर्ग एकवार पुनः हुए आक्रमणों, मजदूरों के नये नेताओं के आगे आने तथा अनेक आन्तरिक एवं अन्तर्राष्ट्रीय मामलों में ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० के सफल सहयोग ने इनको वृहत् मजदूर सभाओं की एकता के लिये १९५० वाले दशक के प्रारम्भिक वर्षों में उठाये गये कदम को बड़ा बल मिला। सन् १९५३ में, ए० एफ० एल० सी० आई० ओ० की एक संयुक्त एकता समिति का निर्माण हुआ, जिसमें दोनों संस्थाओं के प्रतिनिधि के, तथा जिसे दोनों सङ्घों के पारस्परिक विलयन की सम्भावनाओं के सम्बन्ध में जाँच करने का अधिकार दिया गया।

अनाक्रमण समझौता

जून, सन १९५३ ई० में एकता समिति ने एक अन्तरिम रिपोर्ट पेश की जिसमें उसने सिफारिश की कि पहले कदम के रूप में ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० एक अनाक्रमण समझौता करें तथा अपने से सम्बद्ध सङ्घों से ऐसे समझौते पर अनुहस्ताक्षर करने के लिये आग्रह करें। दोनों वृहत्

१—सन् १९२४ में राष्ट्रपति पद के लिये राबर्ट एम० एल० फोलेट की उम्मीदवारी का समर्थन ए० एफ० एल० की कार्यकारिणी परिषद् ने किया था, न कि सन् १९२४ के महाधिवेशन ने।

सङ्घों ने रिपोर्ट स्वीकार कर ली तथा १६ दिसम्बर, सन् १९५३ ई०, को ऐसा समझौता कर लिया ।^१

छः मास पश्चात्, ६ जून, सन् १९५४ ई० को, इस समझौते पर ए० एफ० एल० की ६५ मजदूर सभाओं तथा सी० आई० ओ० की २६ सभाओं ने अनुहस्ताक्षर किये, और वाद को ए० एफ० एल० के बारह तथा सी० आई० ओ० की एक और सभा ने इस पर अनुहस्ताक्षर किया । ए० एफ० एल० के नेता जार्ज मीनी तथा सी० आई० ओ० के वाल्टर पी० रायथर ने एक वक्तव्य जारी करके घोषणा की कि अनाक्रमण समझौता एक 'युद्ध विराम' है और उन्होंने विश्वास प्रकट किया कि एकता समिति दोनों सङ्घों के विलयन से सम्बन्धित अनेक प्रकार की समस्याओं को हल करने में समर्थ रहेगी ।

अनाक्रमण समझौता सुचारु रूप से चलता रहा और १५ अक्टूबर सन् १९५४ का विलयन योजनाओं को आगे बढ़ाने की तैयारी के साथ एकता समिति की बैठक वाशिंगटन में हुई । इस बैठक की समाप्ति पर समिति ने एक वक्तव्य जारी किया जिसमें उसने विलयन की प्रक्रिया द्वारा अमेरिका में केवल एक मजदूर-सभा-केन्द्र स्थापित करने की माँग की तथा ए० एफ० एल० एवं सी० आई० ओ० के अध्यक्षों को यह अधिकार दिया कि वे विलयन की विस्तृत योजना तैयार करने के लिये उप-समितियों का निर्माण करें ।

सन् १९५४ ई० में हुए महाधिवेशनों ने समिति द्वारा की गयी प्रगति की सराहना की तथा विलयन के लिये किये गये उसके निर्णय का समर्थन किया ।

विलयन समझौता

सन् १९५५ ई० की ८-९ फरवरी को दोनों सस्थाओं के प्रतिनिधियों की फ्लोरिडा राज्य के मियामी बीच नामक स्थान पर बैठक हुई और उन्होंने विलयन समझौता तैयार कर लिया । इस समझौते ने यह व्यवस्था प्रदान की कि विलयन के पश्चात् जो सस्था तैयार हो—ए० एफ० एल०—सी० आई०

१—यदि किसी मजदूर-सभा 'क' के नेता पूर्व निश्चित योजना के अनुसार किसी अन्य मजदूर-सभा 'ख' के सदस्यों को अपनी सभा छोड़कर सभा 'क' में शामिल होने के लिये वहकावे तो उसे सभा 'ख' पर आक्रमण कहा जायगा । जो लोग किसी अनाक्रमण समझौते पर हस्ताक्षर करते हैं, वे ऐसे किसी आक्रमण के कार्य को न करने के लिये बन्ध जाते हैं ।

ओ०—वह 'प्रत्येक सम्बद्ध राष्ट्रीय तथा अन्तराष्ट्रीय मजदूर-सभा की अन्तुणता बनाये रहे।' उसने माना कि कुशल कारीगर मजदूर सभा तथा औद्योगिक सभा दोनों ही उचित, समान तथा मजदूर-सभा सङ्घटन के तरीके के रूप में आवश्यक हैं। उसने 'बिना जाति, धर्म-विश्वास, रङ्ग या राष्ट्रीयता का विचार किये सभी मजदूरों का विलीनीकृत वृहत् सङ्घ में मजदूर-सङ्घीय सङ्घटन की पूर्ण सुविधाओं को प्राप्त करने का अधिकार' सुरक्षित रखा। उसने व्यवस्था प्रदान की कि विलीनीकृत वृहत् सङ्घ 'संवैधानिक रूप से अपने इस इरादे की पुष्टि करे कि वह अमेरिकन मजदूर आन्दोलन को किसी या सभी भ्रष्ट प्रभावों से तथा कम्यूनिस्ट सस्थाओं एवं अन्य ऐसे सभी लोगों के विव्सकारी प्रयत्नों से बचायेगा, जो हमारे लोकतन्त्र तथा स्वतन्त्र एवं लोकतन्त्रीय मजदूर-सङ्घवाद के आधार-भूत सिद्धान्तों का विरोध करते हैं।' और उसने विलीनीकृत वृहत् सङ्घ में ही एक औद्योगिक मजदूर-सभा विभाग (इण्डस्ट्रियल यूनियन डिपार्टमेण्ट) की स्थापना की व्यवस्था की, जो सभी सम्बद्ध औद्योगिक मजदूर-सङ्घों के लिये खुला रहे।

फरवरी मास में ए० एफ० एल० की कार्यकारणी परिषद् ने तथा सी० आई० ओ० के एग्जक्यूटिव बोर्ड ने समझौते की पुष्टि की। पुष्टि करते समय सी० आई० ओ० के बोर्ड ने इस बात पर बल दिया कि "विलियन समझौता प्रत्येक सम्बद्ध सभा की अन्तुणता को मानता है तथा उसे गारंटी प्रदान करता है, वह औद्योगिक मजदूर सभावाद को गारंटी तथा समान हैसियत प्रदान करता है, और वह संवैधानिक गारंटियों की तथा किसी ऐसे आन्तरिक माध्यम की व्यवस्था प्रदान करता है। जो आक्रमण करने, जातिगत भेद भाव करने, कम्यूनिस्ट या अन्य एकदलीय प्रभुत्व के छा जाने, धमकी आदि गलत तरीके से पैसा पैदा करने तथा अन्य भ्रष्टाचारों को वर्जित कर सके।"

एकता अधिवेशन

दो मई, सन् १९५५ ई०, को एकता समिति ने विलीनीकृत वृहत् सङ्घ के लिये एक नये संविधान का प्रारूप तैयार किया जिसकी पुष्टि दोनों सस्थाओं की कार्यकारिणियों ने कुछ दिन पश्चात् की। दिसम्बर मास की २ तारीख ने लेकर ४ तारीख तक दोनों वृहत् सङ्घ की बैठक न्यूयार्क में हुई, जिसमें दोनों ने अपनी-अपनी सस्थाओं की समाप्ति की और ५ दिसम्बर को दोनों की इकट्ठरवीं रेजिमेण्ट आर्मरी में संयुक्त बैठक हुई, जिसमें ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० (पूरा और सही नाम 'अमेरिकन फेडरेशन ऑफ लैबर

ऐंग्ल कॉग्रेस आफ इण्डस्ट्रियल ऑर्गेनैजेशन्स' है) की लगभग डेढ़ करोड़ की संयुक्त सदस्यसंख्या के साथ स्थापना हुई।

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० का संविधान

संविधान की प्रस्तावना में कहा गया है कि संस्था की स्थापना मजदूर सङ्घीय सदस्यों आमतौर से सभी मजदूरों तथा अमेरिकन एव स्वतन्त्र विश्व की सभी जनता के कल्याण के उद्देश्य से की गयी है।

वह यो है—

“अमेरिकन फेडरेशन आव लेबर तथा कॉग्रेस आव इण्डस्ट्रियल ऑर्गेनैजेशन्स के पारस्परिक विलयन द्वारा इस वृहत् सङ्घ की स्थापना अमेरिकी श्रमिक जनता की आशाओं एव महत्वाकांक्षाओं की अभिव्यक्ति है।

“हम अपनी संवैधानिक सरकार के ढाँचे के अधीन रहकर तथा अपनी प्रथाओं एव परम्पराओं के अनुरूप लोकतन्त्रीय तरीकों से इन आशाओं एव महत्वाकांक्षाओं की पूर्ति चाहते हैं।

“सामूहिक सौदा करते समय, जनता के बीच काम करते समय, नागरिकता के अधिकारों एव कर्तव्यों का पालन करते समय, हम जिम्मेदारी के साथ अमेरिकी जनता के हितों की रक्षा करेंगे।

“हम प्रतिज्ञा करते हैं कि हम श्रमजीवी पुरुषों एव स्त्रियों का जोरदार सङ्घटन करेंगे उन्हें वे अधिकार पूर्णरूपेण दिलवायेंगे, जिनके वे न्यायः अधिकारी हैं उनके लिये उत्तरोत्तर ऊँचा जीवन-स्तर तथा काम की अच्छी शर्तें प्राप्त करेंगे, समस्त जनवर्ग के जीवन को सुरक्षित रखेंगे, यह देखेंगे कि उनके कौशल के कारण जो अवकाश मिलता है उसको वे अच्छी तरह भोगते हैं, अपने जीवन के दृढ़ तथा मौलिक स्वतन्त्रताओं को जो हमारे लोकतन्त्रीय समाज के आधार हैं, दृढ़तर तथा अधिक व्यापक बनायेंगे।

“हम दृढ़ता से उन शक्तियों का सामना करेंगे जो हमारे राष्ट्र की लोकतन्त्रीय परम्पराओं को नष्ट करने तथा मानव आत्मा को गुलाम बनाने का प्रयत्न करती हैं। हम उन मानव व्यक्तियों की जिनके हितों की रक्षा हमारी मजदूर-सभाएँ करती हैं, गरिमा को पूर्ण सम्मान प्रदान कराने के लिये सदा ही प्रयत्न करते रहेंगे।

“अपनी प्राचीन पुराय परम्पराओं के प्रति कृतज्ञ रह कर तथा भविष्य की चुनौती का सफलतापूर्वक सामना करने के दृढ़ विश्वास के साथ, हम इस संविधान की घोषणा करते हैं।”

संविधान इस विशेष अधिवेशन को सङ्घ का सर्वोच्च शासन निकाय बना

देता है और निर्दिष्ट करता है कि उसकी बैठक हर दो साल बाद होगी न कि प्रत्येक वर्ष जैसा कि ए० एफ० एल० और सी० आई० ओ० की होती थी। वह यह भी व्यवस्था प्रदान करता है कि इन विशेष अधिवेशनों के बीच की अवधि में एक कार्यकारिणी परिषद्, जिसमें अध्यक्ष, सचिव कोषाध्यक्ष तथा सत्ताईस उपाध्यक्ष होंगे, सङ्घ के मामलों की देखभाल करेगी। फिर यह परिषद् एक कार्यकारिणी समिति नियुक्त करेगी, जिसके अध्यक्ष, मन्त्री-कोषाध्यक्ष तथा छः उपाध्यक्ष होंगे तथा जिसकी बैठक प्रत्येक दो महीने के बाद अध्यक्ष तथा मन्त्री-कोषाध्यक्ष से नीति-सम्बन्धी मामलों पर विचार-विमर्श करने के लिये हुआ करेगी।

इस उद्देश्य से कि प्रसभाओं के बीच की अवधि में नीति निर्धारण के काम में सभी राष्ट्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभाओं एवं प्रत्येक व्यापार और विभाग के मुख्य अधिकारियों का सहयोग प्राप्त हो सके, सविधान एक जनरल बोर्ड की व्यवस्था प्रदान करता है जिसकी बैठक वर्ष में एक बार हुआ करेगी। यह बोर्ड नीति-सम्बन्धी उन सभी मामलों पर अपना निर्णय देता है जो उसके पास कार्यपालक अधिकारियों या कार्यकारिणी परिषद् द्वारा भेजे जाते हैं।

इसी प्रकार अनेक विभागों का भी गठन होता है जिनमें औद्योगिक यूनियन विभाग जिसके वाल्टर रायथर डाइरेक्टर निर्वाचित हुए और जेम्स वी० केरी उसके मन्त्री-कोषाध्यक्ष, भवन तथा निर्माण विभाग, धातु व्यापार विभाग, यूनियन लेवल विभाग, मरम्मत कार्य विभाग तथा रेलवे कर्मचारी विभाग के अतिरिक्त कानून, नागरिक अधिकार, राजनीतिक शिक्षा, नैतिक आचार, अन्तर्राष्ट्रीय मामलों की शिक्षा, सामाजिक सुरक्षा, आर्थिक नीति, जन सेवा, गृह-निर्माण, अनुसन्धान, जन-सम्पर्क, सुरक्षा तथा स्वास्थ्य एवं वयोवृद्ध के मामलों से सम्बन्धित चौदह समितियाँ शामिल हैं। इन एक अत्यन्त महत्वपूर्ण पद की व्यवस्था की गयी, वह है सङ्घटन सचालक का पद।

सङ्घ के खर्च के लिये राष्ट्रीय अथवा अन्तर्राष्ट्रीय सभा के तथा सङ्घटन समिति के प्रत्येक सदस्य को चार सेरेंट मासिक चन्दा देना पड़ता है। स्थानीय मजदूर सभाएँ भी मासिक चन्दे देती हैं।

एकता के परिणाम

सारे अधिवेशन के समय बड़ी-बड़ी आशाएँ व्यक्त की गयीं कि ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० का विलयन मजदूर-आन्दोलन तथा अमेरिका एवं विदेशों की लोकतन्त्रीय शक्तियों को बहुत दृढ़ कर देगा। जिन

मीनी ने सयुक्त मजदूर आन्दोलन के अध्यक्ष चुने जाने के बाद कहा कि ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की स्थापना 'हमारे युग की मजदूर-आन्दोलन सम्बन्धी सर्वाधिक महत्वपूर्ण घटना है।' वाल्टर रायथर ने जो उपाध्यक्ष निर्वाचित हुए कहा कि जो लोग यहाँ विद्यमान हैं वे 'अमेरिकी मजदूर-आन्दोलन के इतिहास के सबसे गौरवपूर्ण अध्याय के द्वार पर खड़े हैं।'

अधिवेशन में की गयी कार्रवाई का परिणाम लोकतन्त्रीय दुनिया के सबसे बड़े एवं प्रभावशाली मजदूर-सङ्घ की स्थापना रहा। उसने अमेरिकी मजदूर-आन्दोलन को छः विभिन्न ढङ्ग से मजबूत किया।

१—उसने उस सङ्घर्ष एवं विपरीत उद्देश्य से काम करने की मनोवृत्ति को समाप्त कर दिया जो पिछले बीस वर्षों से ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० के अनेक नेताओं तथा साधारण सदस्यों के बीच चली आ रही थी, उसने मजदूरों द्वारा प्रतिद्वन्द्वी संस्थाओं पर किये जाने वाले आक्रमणों की संख्या घटा दी तथा अनेक अधिकार-क्षेत्रीय-भगडों एवं सङ्घटन के क्षेत्र में बहुधा ही होने वाले प्रयत्नों की पुनरावृत्ति समाप्त कर दी।^१

२—उसने मालिकों को उन अधिकार क्षेत्रीय भगडों का शिकार होने से बचा दिया, जो दोनों भूतपूर्व प्रतिद्वन्द्वी वृहत् सङ्घों के बीच हुआ करते थे।

३—उसने ऐसे औद्योगिक मजदूरों को जो अब भी असङ्घटित थे, विशेषकर वस्त्र तथा रसायन उद्योग के मजदूरों को तथा सफेदपोश मजदूरों को सङ्घटित करने के अधिकाधिक तीव्र आन्दोलन की नींव डाली। फरवरी सन् १९५६ में हुई कार्यकारिणी परिषद् की बैठक में अध्यक्ष मीनी ने कहा कि देश के लाखों सङ्घटन योग्य मजदूर सङ्घटन के विकास के लिये भारी सम्भावना प्रदान करते हैं। परिषद् ने सङ्घटन कार्य से सम्बन्धित अधिकार-क्षेत्रीय मामलों को तय करने के लिये एक समिति तथा एक कोष समिति नियुक्त की। सवैधानिक अधिवेशन के समय उन मजदूर सभाओं ने जो पहले सी० आई० ओ० से सम्बद्ध थे यह वादा किया था कि वे सङ्घटन-आन्दोलन के लिये चालीस लाख डालर देंगे जिससे आने वाले वर्षों में सदस्य-संख्या दूनी हो जायगी। परन्तु सङ्घटन कार्य में लगाये गये सैकड़ों पुरुषों एवं स्त्रियों ने देखा कि विलयन के बाद उनके काम वस्त्र तथा अन्य उद्योगों की मजदूर सभाओं के बीच बराबर प्रतिद्वन्द्विता के कारण काफी धीमे पड़ गये।

१—अधिकार-क्षेत्रीय वह भगड़ा है, जो दो मजदूर-सभाओं के बीच इस बात पर होता है कि कोई मजदूर अपने पेशे के आधार पर उनमें से किस सभा का सदस्य बन सकता है।

४—एकीकृत मजदूर-आन्दोलन ने श्रम-सम्बन्धी तथा सामाजिक कानूनों को अपने पक्ष में करने में मजदूर सभाओं का हाथ बड़ा मजबूत बना दिया तथा उन्हें ऐसे पुरुषों एवं स्त्रियों के निर्वाचन में अधिक प्रभावशाली बना दिया जो सामाजिक प्रगति के समर्थक थे।

५—उसने शिक्षा योजनाओं तथा सामुदायिक समस्याओं में चाहे वे नगर की, राज्य की, राष्ट्र की अथवा विश्व की समस्याएँ हो, अधिकाधिक सक्रिय भाग लेने के लिये मजदूरों को प्रेरित किया, क्योंकि उन बातों का विशाल सङ्घटित श्रमिक-वर्ग पर मूल रूप से प्रभाव पड़ना अवश्यम्भावी है जिनका प्रभाव स्थानीय, राष्ट्रीय तथा विश्व की जनता पर पड़ सकता है।

६—विलयन ने मजदूरों द्वारा सङ्घों के अन्दर तथा बाहर दोनों ही जगह चलने वाले भ्रष्टाचार के विरुद्ध जातीय भेदभाव के विरुद्ध तथा देश एवं विदेश में कम्युनिस्ट प्रभाव के विरुद्ध युद्ध को दृढ़तर बना दिया। नैतिक आचारों, नागरिक अधिकारों तथा अन्तर्राष्ट्रीय मामलों के लिए सबल एवं सक्रिय समितियों की नियुक्ति से इन मामलों में लगातार प्रगति की आशा हो गयी है।

शेष समस्याएँ

विलयन हो जाने के बाद भी मजदूरों के समक्ष आज भी बहुत कुछ करना शेष है।

सङ्घटन योग्य मजदूरों के दो तिहाई भाग आज भी असङ्घटित हैं और मजदूरों को सङ्घटन कार्य में भयानक विरोधी शक्तियों का सामना करना पड़ रहा है, विशेष कर दक्षिण में तथा अनेक सफेदपोश एवं औद्योगिक मजदूरों के बीच।

अनेक शक्तिशाली मजदूर सभा, जैसे 'यूनाइटेड माइन वर्कर्स' तथा अधिकतर रेल कर्मचारी सभा, अब भी ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० से बाहर हैं। विलीनीकृत वृहत् सङ्घ में अनेक ऐसी सभा अब भी विद्यमान हैं जिनके सदस्य अन्य सभा के भी सदस्य हैं। यह एक ऐसी बात है जो सङ्घटन कार्य में गम्भीर बाधा डालती है।

गृह-निर्माण कार्य के क्षेत्र में टीम्सटर्स यूनियन में तथा कुछ अन्य सभाओं में गलत एवं अवैध तरीके से पैसा पैदा करना तथा भ्रष्टाचार आज भी जारी है, यद्यपि अब वह पहले से कम है और उधर 'टीम्सटर्स यूनियन' तथा 'इंटर नेशनल लागशोरमन्स असोसियेशन' के जिसे ए० एफ० एल० से सन्

१९५३ ई० में बाहर कर दिया गया था सम्बन्धों को लेकर काफी मतभेद है।^१

यद्यपि अब मजदूर-आन्दोलन में कम्युनिस्टों तथा उनके साथियों की संख्या बहुत कम हो गयी है फिर भी वे अनेक स्वतन्त्र संघों में सक्रिय हैं, विशेषकर विद्युत् उद्योग में, जहाँ स्वतन्त्र सभा 'यूनाइटेड इलेक्ट्रिक, रेडियो एण्ड मशीन वर्कर्स' इस उद्योग पर अपना प्रभुत्व स्थापित करने के लिये ए० एफ० एल० की मजदूर-सभा 'इंटर नेशनल यूनियन आफ इलेक्ट्रिक वर्कर्स' से जिसके नेता अध्यक्ष जेम्स बी० केरी हैं, होड़ लगाये हुए हैं।

और अन्त में राजनीतिक कार्य, शिक्षा, कल्याणकारी सेवाएँ, जनता के पारस्परिक सम्बन्धों, मालिक-मजदूर सहयोग, तथा अन्तर्राष्ट्रीय मामलों के क्षेत्र में ए० एफ० सी० आई० के सामने दुष्कर कार्य करने को पड़े हैं, तथा इनमें से अनेक मामलों में अपनाने के लिये कौन सी नीतियाँ सर्वश्रेष्ठ होंगी, इसको लेकर काफी मतभेद है।

क्या ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० का एकाधिकार है ?

इसको लेकर काफी चिन्ता व्यक्त की गयी है कि कहीं विलीनीकृत बृहत् संघ मजदूरों का एक विशाल एकाधिकार न हो जाय, जो देश के लिये अहितकर है। जैसा कि हम कह चुके हैं विलियन राष्ट्रीय जीवन में मजदूरों के आर्थिक

१-टीम्सटर्स यूनियन की कार्यकारिणी परिषद् की मार्च सन् १९५६ में हुई बैठक में अध्यक्ष डेवें बेक ने कहा—'जहाँ भ्रष्टाचार का दोषारोपण होता है मैं चाहता हूँ कि कानून लागू करने वाली राष्ट्रीय, राज्यीय तथा नगर समितियाँ निर्भयता एवं निष्पक्षता से तथा बिना किसी राजनीतिक दाँव-पेच के इस मामले की जाँच करे। यदि हम अपने संघटन में कोई भ्रष्टाचारी व्यक्ति पायेंगे तो उसका सफाया कर देंगे। परन्तु मुझे कहीं से भी ऐसा कोई प्रमाण नहीं मिलता जिसके आधार पर हम कुछ कर सकें।' (न्यूयार्क टाइम्स मार्च २८, १९५६) आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० की मई सन् १९५६ में हुई बैठक में अध्यक्ष डेविड ड्यूविस्की ने कहा कि श्रमिकों को कोई कदम उठाने के लिये सरकार की प्रतीक्षा नहीं करनी चाहिये। भ्रष्टाचार दूर करना मुख्यतः मजदूर सभा का काम है। आपने कहा कि यदि कोई व्यक्ति ऐसे किसी उद्योग में व्यवसाय करता है जिसका प्रतिनिधित्व वह किसी मजदूर-सभा के कर्मचारी की हस्तियत से करता है तो यह अनैतिक एवं अनुचित है और वह मजदूर-आन्दोलन में भाग लेने के लिए अयोग्य है। देखिए आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० के १९५६ में हुये २९वें अधिवेशन की 'कार्यवाहियों की रिपोर्ट', पृष्ठ १५)

धर्म-संघटन १९३७ ने १९५६ तक

एवं राजनीतिक महत्व को निस्सन्देह दृढतर करता है, परन्तु वह वास्तव में एकाधिकार का रूप नहीं धारण करता ।

पहले तो यों देखिये कि लगभग चार करोड़ अस्सी लाख संघटन योग्य मजदूरों तथा कुल छः-मात करोड़ मजदूरों में से लगभग डेढ़ करोड़ ही मजदूर ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के सदस्य हैं । इन मजदूरों का एकाधिकार कहकर उस पर चिन्ता व्यक्त करना युक्तिमत्त नहीं है ।

दूसरे, इस तथ्य पर पुनः ध्यान देना चाहिये कि ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० का संविधान उसे अपने किसी भी सम्बद्ध मजदूर-सभा को हस्तगत करने के लिये आदेश देने का अधिकार नहीं प्रदान करता । वह अधिकार पूर्णतः उन १४१ राष्ट्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सभाओं तथा उनके ६०,००० भिन्न, सम्बद्ध स्थानीय सभाओं में निहित है जो मालिक-मजदूरों के कुल लगभग १,००,००० अलग-अलग सम्झौते सम्पन्न करते हैं । इस प्रकार ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की सभाओं के बीच अधिकार का काफी अधिक विभेन्दीकरण है ।^१

अध्यक्ष निर्वाचित हुए, जब श्री रायथर वृहत् इण्डस्ट्रियल यूनियन डिपार्टमेण्ट के उपाध्यक्ष तथा सचालक निर्वाचित हुए। श्री रायथर यूनाइटेड आटोमोबाइल वर्कर्स के अध्यक्ष के पद पर भी कायम रहे। उपयुक्त दोनों ही व्यक्ति अपने बचपन से ही मजदूर-आन्दोलन में सक्रिय भाग लेते रहे।

जार्ज मीनी

जार्ज मीनी न्यूयार्क नगर में १६ अगस्त सन् १८६४ को पैदा हुए थे। वे एक प्लम्बर (नल, पाइप आदि बनाने वाले) के पुत्र थे। कुछ काल तक नगर के सार्वजनिक स्कूलों में पढ़ने के पश्चात्, वे सन् १९१० में, सोलह वर्ष की अवस्था में इस रोजगार में काम सीखने लगे, और पाँच वर्ष पश्चात् काम सीखने की उनकी अवधि समाप्त हो गयी और वे इसी रोजगार में मजदूर हो गये।

इस अवधि-में वे प्लम्बर्स सभा में सक्रिय भाग लेते रहे तथा सन् १९२२ में, २८ वर्ष की अवस्था में वे अपने स्थानीय सभा के व्यावसायिक प्रतिनिधि-निर्वाचित हुए, जिस पद पर वे बारह वर्ष तक बने रहे। अपने सङ्घ में काम करने के दौरान में युवक मीनी काफी मशहूर हो गये तथा उनके प्रभावोत्पादक एवं रचनात्मक कार्यों के कारण लोग उनका काफी सम्मान करने लगे तथा मन्दी वाले वर्ष सन् १९३४ ई० में वे न्यूयार्क स्टेट फेडरेशन आव लैबर के अध्यक्ष निर्वाचित हुए।

राज्यीय मजदूर-सभाओं में इस सब से बड़े सङ्घ के नेता के रूप में, विशेष-कर श्रम-सम्बन्धी तथा सामाजिक कानूनों के क्षेत्र में, आसाधारण प्रतिभा का परिचय देते हुए वे फ्रैंक मोरिसन की मृत्यु के पश्चात् ए० एफ० एल० के सचिव-कोषाध्यक्ष निर्वाचित हुए, जिस पद को उन्होंने जनवरी, सन् १९४० में ग्रहण किया। चूँकि अध्यक्ष विलियम ग्रीन का स्वास्थ्य गिरता जा रहा था, सचिव मीनी सङ्घ के प्रशासकीय कार्य को दिन पर दिन अधिकाधिक सम्भालने लगे, और सन् १९५२ के अन्त में अध्यक्ष ग्रीन की मृत्यु के पश्चात्, मीनी सर्वसम्मति से ए० एफ० एल० के अध्यक्ष निर्वाचित हुए।

पद ग्रहण करने के पश्चात् अध्यक्ष मीनी ने प्रथम कार्य यह किया कि वे वाल्टर रायथर तथा अन्य लोगों से ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० के विलयन के सम्बन्ध में विचार-विमर्श करने लगे। इस विलयन कार्य के सम्पन्न होने में उन्होंने कोई बाधा नहीं खड़ी होने दी। इसी प्रकार उन्होंने ए० एफ० एल० को भ्रष्टाचार से मुक्त करने, कम्यूनिज्म के विरुद्ध उसके मुकाबले को दृढ़तर करने, तथा अन्तराष्ट्रीय मोरचे पर मजदूरों के कार्य को

अधिक मजबूत करने में बड़ा सक्रिय भाग लिया। जैसा हम ऊपर बता चुके हैं, विलियन के पश्चात् वे सर्वसम्मति से संयुक्त सङ्घ के अध्यक्ष निर्वाचित किये गये।

जार्ज मीनी कुशल प्रशासक, जोरदार भाषणकर्त्ता, एवं आम विचारों में नरम पक्ष के ह। वे अपने मित्रों से तो यही कहते हैं कि 'मैं एक लम्बर मात्र हूँ, न कि कोई विद्वान्,' परन्तु वे आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक एवं अन्तर्राष्ट्रीय मामलों में अपने व्यापक ज्ञान तथा महत्वपूर्ण समस्याओं की वास्तविक गुंथी को समझ लेने की अपनी अद्भुत क्षमता से लोगों को तुरन्त प्रभावित करते हैं।

वाल्टर पी० रायथर

अवस्था में मीनी से तेरह वर्ष छोटे श्री वाल्टर पी० रायथर वेस्ट वर्जीनिया राज्य के व्हीलिंग नामक स्थान में ११ सितम्बर, सन् १९०७ ई० में पैदा हुए थे। आपके पिता श्री वेलेटाइन रायथर एक शराबखाने में मजदूर थे। वे मजदूर-सङ्घों में सक्रिय भाग लेते थे और सन् १९२३ ई० में ओहिओ वैली ट्रेड्स एण्ड लेबर असेम्बली के अध्यक्ष हो गये। वे पक्के समाजवादी तथा यूजीन वी० डेविस के मित्र थे। वाल्टर अपने पिता की पाँच सन्तानों में दूसरी सन्तान थे। उनके दो अन्य भाई विक्टर तथा रॉय भी बाद में मजदूर-आन्दोलन में सक्रिय भाग लेने लगे। उनके पिता अपने बेटों की शिक्षा की देख-रेख में घण्टो बिताया करते थे तथा प्रत्येक रविवार के तीसरे पहर उनसे उस समय की सामाजिक समस्याओं पर बिना किसी पूर्व तैयारी के वाद-विवाद आदि कराया करते थे।

वाल्टर ने व्हीलिंग के हाई स्कूल में तीन वर्ष बिताने के पश्चात् उसे छोड़ दिया जिससे वह अपने परिवार के खर्च चलाने में कुछ सहायता कर सके। इस उद्देश्य से वह तीन वर्ष तक पदशिक्षार्थी के रूप में औजार बनाने वाले का काम करते रहे। रविवार के काम के विरुद्ध प्रदर्शन आयोजित करने के प्रयत्न के कारण वहाँ से निकाल दिये गये और नौकरी की खोज में डेट्रायट चले गये। वहाँ उन्होंने ब्रिग्स तथा फोर्ड कम्पनियों में नौकरी की और हाई स्कूल की पढाई पुनः आरम्भ कर दी, बाद में वह वेन यूनिवर्सिटी में रात की लगाने वाली कक्षाओं में जाने लगे। यहाँ उन्होंने एक 'सोशल प्रोब्लम्स क्लब' नामक संस्था स्थापित की, 'जो लीग फार इण्डस्ट्रियल डेमोक्रेसी' की एक शाखा थी। वह डेट्रायट के अनेक मजदूर-सङ्घों में भी शामिल हुए और सन् १९३२ में उन्होंने नार्मन टामस की ओर से अध्यक्ष पद से भाषण किया।

मजदूर-सङ्घों में सक्रिय भाग लेने के अभियोग में वह सन् १९३३ ई० में फोर्ड कारखाने से निकाल दिये गये। इसके बाद उन्होंने तथा उनके भाई विक्टर ने कमाते-खाते हुए विश्वभ्रमण करने का निर्णय किया। उन्होंने वाइसिकिल पर यूरोप का भ्रमण किया, ग्रेट ब्रिटेन से लेकर रूस तक कोयले की खानों, मोटर कारखानों तथा मशीनों की दूकानों में काम किया, भारत तथा जापान की यात्रा की और सन् १९३५ ई० में डेट्रायट वापस पहुँच कर मोटर उद्योग में पुनः प्रवेश किया।

युवक रायथर ने देखा कि शीघ्र ही वह मोटर उद्योग में मजदूरों के सङ्घटन के लिये चलने वाले सङ्घर्ष के नेता बन गये हैं। वह अपने स्थानीय सङ्घ के अध्यक्ष बन गये तथा डेट्रायट एव फिल्लिट की काम बन्द हड़ताल में उन्होंने प्रमुख भाग लिया। वह फोर्ड कम्पनी में, सन् १९३७ ई० में किये गये सङ्घटन-अभियान में सबसे आगे थे तथा फोर्ड कम्पनी के सन्तरियों द्वारा बुरी तरह पीटे गये। वे यूनाइटेड आटो वर्कर्स—सी० आई० ओ० के उपाध्यक्ष बन गये तथा सन् १९४६ में कम्युनिस्टों और उनके साथियों के विरुद्ध भयङ्कर लड़ाई के पश्चात् उसके अध्यक्ष हो गये। सन् १९५३ में फिलिप मुरे की मृत्यु के पश्चात् वे सी० आई० ओ० के अध्यक्ष निर्वाचित हुए तथा ए० एफ० एल०—सी० आई० ओ० का विलयन करने के लिये उत्सुकता से जार्ज मीनी के साथ हो गये।

श्री रायथर में काम करने की अद्भुत एव अथाह शक्ति है, समाज-सम्बन्धी उनकी दूरदर्शिता बड़ी ही व्यापक है, वह एक जोरदार भाषणकर्ता, साहसी तथा दूरदर्शी विचारक हैं। इन्हीं गुणों के आधार पर उन्होंने मजदूरों के नेतृत्व में एक नये प्रकार की व्यावहारिक विद्वत्ता तथा सङ्घटन एव प्रशासन सम्बन्धी क्षमता ला दी है, जो न केवल मजदूर-आन्दोलन पर, अपितु हमारे राष्ट्रीय जीवन पर भी, अपना छाप अवश्य छोड़ेगी।^१

१—देखिये, अविंग होव तथा बी० जे० विडिफ द्वारा लिखित 'दी यू० ए० डल्ल्यू० ऐगड वाल्टर रायथर' (न्यूयार्क : रैंडम हाउस, १९४६)

मजदूर सभाओं का गठन तथा उनके कार्य

पिछले अध्यायों में हमने अमेरिकी मजदूर-आन्दोलन के प्रारम्भिक काल से ही जब मजदूर-सभाओं में काम करना एक अपराधपूर्ण पङ्क्यन्त्र समझा जाता था, बीसवीं शताब्दी के १९५०-६० वाले दशक के मध्य तक की, जब सङ्घटित मजदूर-आन्दोलन को हमारी आर्थिक एवं सामाजिक व्यवस्था का एक स्थायी एवं महत्वपूर्ण अङ्ग तथा विश्व के लोकतन्त्रीय जीवन में एक सबल शक्ति समझा जाता है, कुछ प्रमुख बातें उपस्थित की हैं।

मजदूर सभाओं की सदस्यता

सन् १९५०-६० वाले दशक के मध्य में आन्दोलन में एक करोड़ सत्तर लाख से लेकर एक करोड़ अस्सी लाख तक सदस्य थे। इन सदस्यों में से दस लाख से कुछ अधिक सदस्य मॅयुक्त राज्य अमेरिका की सीमा से बाहर, मुख्यतः कनाडा में रहते थे। सङ्घों की कुल सदस्य संख्या १९६ राष्ट्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभाओं में बँटी हुई थी, सङ्घों के नाम में 'अन्तर्राष्ट्रीय' शब्द इस बात का द्योतक है कि इन सङ्घों के सदस्य तथा उनकी शाखाएँ केवल अमेरिका ही में नहीं हैं, वरन् कनाडा में भी हैं। ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० में जिन १४१ अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभाओं का विलयन हुआ उनमें सदस्यों की कुल संख्या लगभग डेढ़ करोड़ थी।

स्वतन्त्र मजदूर सभा

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० से बाहर की मजदूर-सभाओं में से जिनके कुल सदस्यों की संख्या लगभग तीस लाख है, लगभग ३० प्रतिशत सदस्य-संख्या अकेले 'यूनाइटेड माइन वर्कर्स आफ अमेरिका' की ही है। जॉन एल० लेविस के नेतृत्व में यह सङ्घटन १९३० वाले दशक के मध्य तक ए० एफ० एल० में एक काफी जोरदार सङ्घ था। लेविस ने इन्हीं सन् १९३५ में फेडरेशन से बाहर निकाल लिया और वह सी० आई० ओ० में शामिल हो

गया, जिसका वह उन आन्दोलन पूर्ण दिनों में अध्यक्ष था, जब यह सङ्घ इस्पात, मोटर तथा अन्य उद्योगों में सङ्घटन-कार्य कर रहा था। सन् १९४२ में यू० एम० डब्ल्यू० ए० ने सी० आई० ओ० को, अन्य कारणों के अतिरिक्त, राष्ट्रपति फ्रैंकलिन डी० रूजवेल्ट के समर्थन के प्रश्न पर मतभेद हो जाने के कारण छोड़ दिया और बाद को ए० एफ० एल० में शामिल हो गया, परन्तु सन् १९४३ ई० में पुनः उससे अलग हो गया।

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के सन् १९५५ में विलयन के समय जिन मजदूर-सभाओं का एक अन्य समूह उससे सम्बद्ध रहा, वे ये चार शक्तिशाली रेल कर्मचारी सङ्घटन ऐसे कर्मचारी, जिनका सम्बन्ध काम गाड़ी चलाने के काम से होता है, लोकोमोटिव एंजिनियर्स सङ्घटन, लोकोमोटिव फायरमेन एण्ड एंजिनमेन सङ्घटन, रेलरोड ट्रेनमेन सङ्घटन तथा आर्डर आव रेलवे कडक्टर्स, जिनके कुल सदस्यों की संख्या ४,००,००० से भी अधिक थी। इन चार सङ्घटनों में से कम से कम दो एक के अध्यक्षों ने ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के अधिकारियों से उससे सम्बद्ध होने के सम्बन्ध में वार्ता की और सन् १९५६ की ग्रीष्म ऋतु में 'लोकोमोटिव फायरमेन एण्ड एंजिनमेन' संयुक्त सङ्घ में शामिल हो गया।^१

विलयन के समय स्वतन्त्र अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभाओं का एक तीसरा भी दल था। ये वे सभाएँ थी, जो सन् १९४६ और १९५० में, कम्युनिस्ट प्रभुत्व के अभियोग में सी० आई० ओ० से बाहर निकाल दी गयी थी। सन् १९३०-४० वाले दशक में सी० आई० ओ० द्वारा चलाये गये विशाल सङ्घटन-आन्दोलन के समय अनेक कम्युनिस्ट तथा उनके अनुयायी सी० आई० ओ० तथा उससे सम्बद्ध संस्थाओं के लिये सङ्घटन कार्य करने लग गये और बाद

१—कुछ ऐसी रेल कर्मचारी सभा, जिनके सदस्यों का काम गाड़ी चलाने से सम्बन्धित नहीं होता, जैसे रेलवे क्लार्क्स, लाइन को ठीक रखने वाले कर्मचारियों की सभा तथा बहुत से कुशल कारीगर सभा जैसे मिस्त्री, व्हायलर्स, आदि, ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के सदस्य हैं। रेल कर्मचारी सभा तथा ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० से सम्बद्ध अन्य १६ को जिनके सदस्य पूर्णतः या अंशतः रेलवे कंपनियों में काम करते हैं, मुख्य प्रबन्ध-अधिकारियों की भी एक सभा है, जिसका नाम 'रेलवे एग्जिक्यूटिव्स असोसियेशन' है तथा जो कानूनी एवं रेल मजदूरों के पारस्परिक हितों से सम्बन्धित अन्य मामलों के सम्बन्ध में नीति निर्धारित करने वाला निकाय है।

को अनेक सङ्घों में प्रमुख पदों पर आसीन हो गये। एक बार इन पदों पर पहुँच जाने के बाद, वे कम्युनिस्ट पार्टी का आदेश स्वीकार करने लग गये और कम्युनिस्ट नीतियों को मजबूत बनाने के लिये अपने पदों का लाभ उठाने का प्रयत्न करने लग गये। अनेक मामलों में वे अपना सहयोग गैर-कम्युनिस्ट नेताओं को इस शर्त पर देने लगे कि निर्वाचित हो जाने पर वे नेता अपने कार्यालय में कम्युनिस्टों को नियुक्त करेंगे और विशिष्ट कम्युनिस्ट कार्यक्रमों तथा लक्ष्यों का समर्थन करेंगे।

शीघ्र ही 'आटोमोबाइल वर्कर्स' तथा अन्य बड़ी-बड़ी सभाओं ने कम्युनिस्टों को प्रभावपूर्ण स्थानों से निकाल बाहर करने के लिये पूरे वेग से आन्दोलन चला दिया और सन् १९४६ और १९५० में सी० आई० ओ० ने सङ्गठन से ग्यारह सभाओं को, जिनकी कुल सदस्य-संख्या साढ़े आठ लाख से लेकर नौ लाख तक थी, इस आधार पर बाहर कर दिया कि उन पर कम्युनिस्टों का प्रभुत्व था। ग्यारह निष्कासित-सभाओं में से दो का तो विघटन हो गया, चार कम्युनिस्टों द्वारा नियन्त्रित सभाओं में विलीन हो गयीं, और एक-एक 'फर वर्क्स सङ्घ'—मूलतः भिन्न नेतृत्व के साथ ए० एफ० एल० के 'मीट कटर्स' का ही एक अङ्ग बन गयी। केवल चार ही सन् १९५५ में सक्रिय रह गयीं—'यूनाइटेड इलेक्ट्रिकल, रेडियो एण्ड मशीन वर्क्स ग्राफ अमेरिका'

से बहुत से तीन सस्थाओं से सम्बद्ध हैं, जो फेडरेशनों (बृहत् सङ्घों) की तरह काम करती हैं—‘दी कनफेडरेटेड यूनियन्स आफ अमेरिका,’ ‘दी एञ्जीनियर्स ऐण्ड साइटिस्ट्स ऑफ अमेरिका’, तथा ‘नेशनल इन्डिपेंडेंट यूनियन कौंसिल’ ।

यू० एस० व्यूरो आफ लेबर स्टेटिस्टिक्स ने सन् १९५५ ई० में यह गणना की कि ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० से असम्बद्ध कुल ५७ राष्ट्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घ थे, जिनकी संयुक्त सदस्य-संख्या पिछले वर्ष अनुमानतः १८,००,००० थी । मजदूर-सङ्घों के इन विभिन्न दलों के अतिरिक्त ऐसे भी बहुत से मजदूर-सङ्घ हैं, जो सामान्यतः किसी एक संस्थान, मालिक या स्थान में ही सीमित हैं ।

कुशल कारीगर तथा औद्योगिक मजदूर सभा

आमतौर पर देश की सभी मजदूर-सभाओं को, चाहे वे ए० एफ० एल०—सी० आई० ओ० के हों या ‘स्वतन्त्र’ वर्ग की हों, मोटे तौर पर कुशल कारीगर मजदूर सभाओं तथा औद्योगिक मजदूर सभाओं में बाँटा जा सकता है ।

कुशल कारीगर सभाएँ वे हैं, जिनमें केवल एक ही व्यवसाय के मजदूर होते हैं, जैसे ब्रदई, मिस्त्री, लम्बर या ढलाई करने वाले । उद्योग के प्रारम्भिक काल में छोटी-छोटी दुकानें तथा छोटे-छोटे उत्पादन के संस्थान ही इस प्रकार के मजदूरों को उपयुक्त पढ़ते थे, क्योंकि आमतौर पर कोई दुकान मुख्यतः किसी एक ही हुनर में निपुण मजदूरों को नौकर रखती थी किसी फाउड्री में मुख्यतः ढलाई करने वाले ही रखे जाते थे, किसी मशीन की दुकान में मुख्यतः मिस्त्री ही रहते थे, आदि-आदि ।

परन्तु पुञ्जोत्पादन वाले कारखानों के विकास के साथ ही सभी हुनर वाले मजदूर एक ही संस्थान में एकत्र होने लगे और इनके अतिरिक्त वहाँ ऐसे भी हजारों मजदूरों काम करने लगे, जो किसी विशेष हुनर या काम में निपुण नहीं होते थे । उद्योग में इस परिवर्तन ने न केवल बिखरे हुए कुशल मजदूरों का कुशल कारीगर सभाओं में सङ्गठित होना और भी कठिन कर दिया, अपितु लाखों सामान्य कारखाना-मजदूरों तथा ऐसे मिस्त्रियों को मजदूर-सभाओं के दायरे से बाहर ही छोड़ दिया, जिनमें कुशल कारीगर सभाओं की सदस्यता के लिये आवश्यक योग्यता न रहती थी ।

मशीन द्वारा उत्पादन ने मजदूरों को भारी अश में उनके हुनर से वञ्चित कर दिया है । किसी कुशल कारीगर के लिये तो वयो के प्रशिक्षण की आवश्यकता पड़ती थी, परन्तु मशीन चलाने वाला कोई मजदूर सामान्यतया कन्व सताहो में ही प्रशिक्षित किया जा सकता है ।

इस स्थिति का सामना करने के लिये धीरे-धीरे मजदूर सभाओं का विकास हुआ। वह किसी कारखाने के सभी मजदूरों को सदस्य के रूप में स्वीकार करती है, जिनमें हुनर वाले मजदूर तथा तथाकथित बिना किसी हुनर के मशीन चलाने वाले और सामान्य मजदूर सभी शामिल हैं। इस प्रकार का मजदूर-सङ्घटन निश्चय ही सी० आई० ओ० के आन्दोलन का परिणाम नहीं है। वह तो अमेरिकन फेडरेशन आव लैबर में ही, नयी औद्योगिक स्थिति के उत्तर में, आरम्भ हुआ।

‘यूनाइटेड माइन वर्कर्स आव अमेरिका’ सन् १८६० ई० में अपने जन्म से ही औद्योगिक सभाओं के रूप में काम करती चली आ रही है। पुरुषों तथा स्त्रियों की पोशाक बनाने के व्यवसाय की मजदूर-सभा, कागज बनाने वाले मजदूरों की सभा, शराब उतारने के कारखानों की मजदूर-सभा तथा कुछ अन्य मजदूर-सभा वर्षों तक ए० एफ० एल० के अन्दर रह कर औद्योगिक सभा के रूप में काम करती रही। ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के विलयन के समय लगभग सत्तर लाख मजदूरों का प्रतिनिधित्व करने वाली मजदूर-सभा, ‘डिपार्टमेण्ट आव इण्डस्ट्रियल ऑर्गेनिजेशनस’ में शामिल हो गयी, जो केवल उन्हीं सङ्घों को स्वीकार करता था, जो औद्योगिक रूप धारण कर लिये रहते थे।

परन्तु, अब भी हुनर वाले मजदूरों के लिये कुशल कारीगरी मजदूर-सभा ही सर्वाधिक उपयुक्त सिद्ध हुआ है। ए० एफ० एल०—सी० आई० ओ० का संविधान यह स्वीकार करता है कि दोनों ही ढङ्ग के सङ्घटनों को महत्वपूर्ण काम करना है।

मजदूर सभाओं की सदस्यता का संकेन्द्रण

यद्यपि अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सभाओं की कुल संख्या १६६ है, कुल सदस्य-संख्या का लगभग आधा केवल १३ सभाओं में ही संकेन्द्रित है। छः ऐसी सभाएँ हैं, जिनमें से प्रत्येक की सदस्य-संख्या पाँच लाख या उससे अधिक है और उनकी संयुक्त सदस्य-संख्या लगभग ६० लाख या कुल योग की एक तिहाई है। इसके विपरीत, अपेक्षाकृत छोटी अन्तर्राष्ट्रीय सभाओं में सौ सभाएँ ऐसी हैं, जिनमें से प्रत्येक की सदस्य-संख्या २५ हजार से भी कम है और उनकी संयुक्त कुल सदस्य-संख्या, कुल योग के पाँच प्रतिशत से भी कम है। इन १६६ अन्तर्राष्ट्रीय सभाओं की लगभग ७७,००० स्थानीय सभाएँ हैं।

मजदूर सभाओं की प्रसभाएँ

अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सभाओं में नीति निर्धारण करने की सर्वोच्च शक्ति

इन सभाओं की प्रसभाओं को होती है। सन् १९५५ ई० में, अन्तर्राष्ट्रीय सभाओं में अधिकांश की (१९६ मे से ११४ की, जिनका 'व्यूरो ऑफ लेबर स्टेटिस्टिक्स' ने पर्यवेक्षण किया था) प्रसभाये दो वर्ष या उससे भी कम के अन्तर पर हुई थीं। सर्वसामान्य अन्तर दो वर्ष का था, जिसे ७१ सङ्घ अपने लिये निर्दिष्ट किये हुए थे। ६१ सभाओं के विषय में तीन वर्ष या उससे भी अधिक अन्तर की सूचना मिली थी। बारह छोटी सभाओं में प्रसभाओं की कोई व्यवस्था नहीं थी।

विशेषज्ञ तथा विशिष्ट कार्यकर्ता

मजदूर-सभा अपने अनुसन्धान कार्यों, शिक्षा, कल्याण-कार्यों, कानूनी तथा जन-सम्पर्क से सम्बन्धित कार्यवाहियों के निर्देशन के लिये विशेषज्ञों की सेवाओं का अधिकाधिक उपयोग कर रहे हैं। अन्तर्राष्ट्रीय सभाओं में लगभग सौ सभा अनुसन्धान निर्देशक तथा अन्य कर्मचारी नियुक्त किये हुए हैं, तथा ८० से भी अधिक सभाओं में शिक्षा निर्देशक हैं। इसी प्रकार राज्यीय सभाओं तथा स्थानीय सङ्घों द्वारा भी अनेक शिक्षा निर्देशक नियुक्त किये हुए रहते हैं।

पिछले कुछ वर्षों में सामाजिक नीति के, जिसकी व्यवस्था सामूहिक सौदे ने प्रदान की है, द्रुत गति से हुए विकास ने मजदूर सभाओं के उत्तरदायित्व को और भी बढ़ा दिया है और यह काम विशेषज्ञों के जिम्मे कर दिया गया है। भारी संख्या में सुयोग्य व्यक्ति ही देश के विभिन्न भागों में प्रकाशित होने वाले मजदूरों से सम्बन्धित पत्रों का निर्देशन करते हैं। 'इंटर-नेशनल गारमेण्ट वर्कर्स यूनियन' तथा अनेक अन्य श्रमिक सभाओं ने मालिकों की कार्यक्षमता बढ़ाने के लिये एङ्जीनियरिंग विभाग की तथा राजनीतिक कार्यों एवं अन्तराष्ट्रीय सम्बन्धों से सम्बन्धित विभागों की स्थापना कर रखी है।

ए० एफ० एल०—सी० आई० ओ० में सम्मिलित औद्योगिक मजदूर सभाओं की अधिकांश स्थानीय मजदूर सभाएँ प्रत्येक राज्य में किसी राज्यीय सभा से सम्बद्ध होती हैं तथा प्रत्येक नगर में किसी केन्द्रीय श्रमिक परिषद से। ये राज्यीय तथा नगर निकाय अपने अपने विधना-मण्डलों में मजदूरों का प्रतिनिधित्व करने तथा जन-साधारण के साथ मजदूरों के हित की वृद्धि करने में अपना काफी समय देते हैं।

कल्याणकारी कार्य

पिछले दशक में मजदूर-सभाओं के मनोरञ्जन सम्बन्धित तथा कल्याणकारी कार्यों में तीव्रगति से वृद्धि हुई है। एक के बाद दूसरी मजदूर सभाएँ काम

की शर्तों में इस बात की व्यवस्था करती जा रही हैं कि मालिक कल्याणकारी कोषों में चन्दा दे, जिसका उपयोग सभाओं के सदस्यों लिये वृद्धावस्था की पेंशनों, स्वास्थ्य-सम्बन्धी सेवाओं तथा छुट्टीयों में सुविधा देने के लिए किया जा सके। मजदूर सभाओं ने अपने निजी स्वास्थ्योपचार गृहों का प्रबन्ध कर रखा है, औपधालयों, शिविरो तथा मनोरञ्जन केन्द्रों की स्थापना कर रखी है जिनका वे स्वयं निर्देशन करते हैं, रोगों के कारण तथा उनके निवारण के सम्बन्ध में अनुसन्धान कार्य किये हैं तथा ऐसी अन्य सस्थाओं में व्यापक रूप से योगदान किया है जो उनके सदस्यों तथा जन-साधारण के स्वास्थ्य-सुधार एवं अन्य कल्याण के कार्यों में रत हैं।

शिक्षा, सामुदायिक एवं राजनीतिक कार्यों, नागरिक स्वतन्त्रताओं, तथा अन्तर्राष्ट्रीय सम्पर्क से सम्बन्धित अन्य काररवाइयों की चर्चा पुस्तक के अगले अध्यायों में की जायगी।

मालिकों और मजदूरों के दैनिक सम्बन्ध

अब हम मजदूर सभाओं तथा मालिकों के बीच के दिन प्रतिदिन के सम्बन्धों, मजदूर सभाओं के समझौतों या करारनामों तथा उस माध्यम के सम्बन्ध में विचार करेंगे जो सहयोग पैदा करने तथा शिकायतों के शान्तिपूर्ण ढङ्ग से दूर करने के लिये स्थापित किये गए हैं।

समझौता करने वाले लोग

कुछ मजदूर-सभाओं में यह नियम है कि सङ्घ की ओर से समझौता पर हस्ताक्षर अन्तर्राष्ट्रीय अथवा राष्ट्रीय सङ्घों द्वारा किया जाता है तथा अन्य मजदूर-सभाओं में अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घठनों तथा विभिन्न नगरों के संयुक्त बोर्डों द्वारा संयुक्त रूप से हस्ताक्षर किया जाता है। अन्यान्य मजदूर सभाओं में स्थानीय सभाएं स्वयं यह कार्य सम्पन्न कर लेती हैं। मालिकों की ओर से हस्ताक्षर करने वाला या तो स्वयं मालिक या मालिकों की कोई संस्था करती है या देश के एक या अधिक भागों का सारा उद्योग ही यह कार्य सम्पन्न करता है।

उदाहरण के लिये मोटर उद्योग में समझौता 'यूनाइटेड आटोमोबाइल वर्कर्स यूनियन', जो एक अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घठन है तथा अलग-अलग मोटर कारपोरेशनों, जैसे फोर्ड, जनरल मोटर्स, काइस्लर आदि के बीच होता है। स्त्रियों की पोशाक के उद्योग के क्षेत्र में जहाँ छोटी-छोटी बहुत ही फर्में हैं किसी मजदूर सभा पर उत्पादकों का सङ्घ जो मालिकों का प्रतिनिधित्व करता है और न्यूयार्क नगर में संयुक्त बोर्ड तथा अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सङ्घ जो मजदूरों का प्रतिनिधित्व करता है, हस्ताक्षर करते हैं।

खान उद्योग में 'यूनाइटेड माइन वर्कर्स आव अमेरिका' विभिन्न किस्म के कोयला व्यवसाय के सङ्घठनों से राष्ट्रीय स्तर पर मुख्य समझौते करता है जिनके साथ क्षेत्रीय तथा स्थानीय हालतों के अनुरूप उनका परिवर्तित रूप भी रहता है। न्यूयार्क नगर में, 'इण्टर नेशनल ब्रदरहुड आफ इलेक्ट्रिक

वर्कर्स' के मामले में समझौते स्थानीय स्थापनाओं तथा स्थानीय ठीकेदार सङ्गठनों के बीच होते हैं, परन्तु रेलवे उद्योग में समझौते का प्रश्न काफी जटिल होता है क्योंकि वहाँ किसी राष्ट्रीय समझौते के लिये गाड़ी चलाने से असम्बद्ध कार्यालयों आदि में काम करने वाले कर्मचारियों के लगभग पन्द्रह मजदूर सभाओं को जो विभिन्न प्रकार के मजदूरों का प्रतिनिधित्व करते हैं, रेल कंपनियों के बड़े-बड़े क्षेत्रीय सङ्गठनों से वार्ता आदि करनी पड़ती है।

अनेक मामलों में समझौता इस वक्तव्य से आरम्भ होता है कि मालिक यह स्वीकार करता है कि सम्बद्ध मजदूर सभा सामूहिक सौदे के लिये मजदूरों के बहुसंख्यक भाग का प्रतिनिधित्व करती है।

समझौतों में पारस्पर्य

इसके बाद बहुधा ही यह बतलाया जाता है कि समझौता करने वाले दोनों पक्ष यह क्यों समझते हैं कि हस्ताक्षर करने वाले स्थान पर अपने नाम अङ्कित करना उन दोनों ही के लिये हितकर है। सन् १९५५-५८ में न्यूयार्क नगर के नेशनल ड्रेस मैन्यूफैक्चर्स असोसिएशन इनकारपोरेटेड' तथा 'इंटरनेशनल लेडीज गारमेण्ट वर्कर्स (आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू०) और 'ड्रेसमेकर्स ज्वाइंट बोर्ड' के बीच जो समझौता हुआ उसमें उपयुक्त कारण निम्नलिखित ढङ्ग से व्यक्त किये गये हैं :—

“चूँकि प्रस्तुत समझौते में भाग लेने वाले दोनों ही पक्ष यह स्वीकार करते हैं कि उद्योग में स्थिरता लाने में, उसमें सुचारु व्यवस्था प्रदान करने में; उसमें सुधार की योजना बनाने में, उत्पादन के साधनों में आधुनिकता प्रोत्साहित तथा उत्पन्न करने में, ऐसी स्थिति लाने में, जिसमें मजदूर बराबर नौकरी पर बने रहें, उन्हें उचित निर्वाह-वेतन मिलता रहे, पर्याप्त वार्षिक कमाई होती रहे, तथा उनके काम की शर्तें उचित रहे; तथा दोनों पक्षों एवं उनके सदस्यों के बीच जो भी झगड़े पैदा हों, उनके न्याय-सङ्गठन एवं शान्तिपूर्ण ढङ्ग से हल करने के लिये, जिससे कार्य निर्विघ्न रूप से चलता रहे, व्यवस्था देने में दोनों के सहयोग से दोनों ही को बड़ा लाभ होगा, “अतः दोनों ही पक्ष निम्नलिखित समझौता करते हैं • ”

जनरल मोटर्स कारपोरेशन समझौता करने के अपने कारण सन् १९५५ में हुए समझौते की भूमिका में निम्नलिखित रूप से व्यक्त करता है—

“जनरल मोटर्स कारपोरेशन के मालिक यह स्वीकार करते हैं कि उनका मजदूरों के सहयोग के बिना चलना उतना ही कठिन है जितना मजदूरों का उनके सहयोग के बिना। दोनों एक ही व्यवसाय के अङ्ग हैं और उस

व्यवसाय की सफलता सभी सम्बन्धित लोगों के लिये अनिवार्य है। अतः यह आवश्यक है कि मालिक और कर्मचारी परस्पर सहयोग से इस लक्ष्य की पूर्ति के लिये काम करे कि उत्पादित वस्तु की श्रेष्ठता तथा कीमत उत्तरोत्तर सन्तोषप्रद एवं आकर्षक सिद्ध हो जिससे व्यवसाय बराबर फूलता-फलता रहे।”

“जनरल मोटर्स का मत है कि मालिकों तथा कर्मचारियों के मूल हित एक ही हैं। परन्तु कभी-कभी ऐसा होता है कि इस मालिक-मजदूर सम्बन्ध पर असर डालने वाले विभिन्न मामलों में कर्मचारियों तथा मालिकों के मत एक दूसरे से भिन्न होते हैं। जनरल मोटर्स के मालिकों का यह दृढ़ विश्वास है कि ऐसा कोई कारण नहीं कि दोनों ओर से सच्चे एवं दृढ़ प्रयत्न करने पर ये मतभेद शान्ति एवं सन्तोषप्रद ढङ्ग से दूर न हो जायें।”

समझौते में क्या बातें होती हैं ?

समझौते में ही उस मतैक्य का उल्लेख रहता है, जो दोनों पक्षों के बीच वेतन की दरों, काम के घण्टों, उत्पादन के मापदण्डों, काम सीखने वालों, छुट्टियों, सस्थान समितियों, वरिष्ठता अधिकारों, सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं नौकरी के सम्बन्ध में सरक्षणों, पेशनों तथा वृद्धावस्था के अन्य लाभों, कल्याणकारी कोषों, शिकायतों, मजदूरी पर नौकर रखने, बरखास्तगी, कामबन्धियों, समझौते की अवधि, तथा अन्य मामलों के सम्बन्ध में हुआ रहता है।

उपर्युक्त आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० का समझौता यह भी व्यवस्था प्रदान करता है कि उत्पादक लोग ‘एक सहकारी उन्नयन आन्दोलन चलायेंगे और अपने कारखानों में कार्यक्षमता का एक उच्चतर स्तर कायम करेंगे जिसका उद्देश्य इस न्यूयार्क नगर की मॉग के अनुसार उत्पादन बढ़ाना, अपने यहाँ उत्पादित वस्तु को और भी अच्छा बनाना तथा उपभोक्ताओं को उनके पैसे के बदले अधिकाधिक अच्छी चीजें देना होगा।’ इसी प्रकार वह यह भी मानता है कि ‘नेशनल ड्रेस मैन्यूफैक्चर्स असोसियेशन’ का प्रत्येक सदस्य अपने कारखाने को ‘बड़ी कुशलता एवं सुव्यवस्थित ढङ्ग’ से चलायेगा और अपने उत्पादन का इस ढङ्ग से नियोजन करेगा कि मजदूरों की नौकरी अधिकतम अवधि तक लगातार बनी रहे।”

शिकायतें दूर करना

जबकि समझौते पर हस्ताक्षर किया जाना बहुधा ही जनता का ध्यान आकर्षित करता है किसी समझौते का दित प्रतिदिन का कार्यान्वयन एक ऐसी बात है जिसका प्रचार बहुत कम होता है और फलतः वह समझा भी कम

जाता है। जैसा कि इस विषय के एक जानकार ने कहा है—“आप समझते के सम्बन्ध में वार्ता आदि” मालिक-मजदूर सम्बन्धों के लिये बहुत कुछ वेसा ही हैं, जैसा विवाह घरेलू सम्बन्धों के लिये होता है। वह दोनों पक्षों को उनके संयुक्त उपक्रम में शुभकामनाओं एवं सद्भाव से लगा देता है। उपक्रम का जीवन लगातार दिन प्रतिदिन के सहयोग एवं समाधान पर निर्भर करता है।”^१

विभिन्न समझौतों में शिकायत दूर करने के लिये विभिन्न प्रकार के माध्यमों की व्यवस्था रहती है। उपर्युक्त आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० वाले समझौते में यह कहा गया है कि जिस किसी भी पक्ष को कोई शिकायत हो वह अपनी शिकायत लिखित रूप में मालिक सङ्घ के व्यवस्थापक और मजदूर-सभाओं के व्यवस्थापक को या कारखाने में उनके सहायकों को दे। यदि मालिक और मजदूरों के प्रतिनिधि कोई निर्णय करते हैं तो दोनों पक्षों को वह निर्णय मानना ही पड़ेगा, अन्यथा वह निष्पक्ष चेयरमैन के पास भेज दिया जाता है, ‘जिसका निर्णय अन्तिम होगा।’

‘यूनाइटेड आटो वर्कर्स यूनियन’ में शिकायतें पहले श्रमनायक (फोरमैन) ही दूर करने का प्रयत्न करते हैं, फिर कारखाने का अधीक्षक या वैयक्तिक डाइरेक्टर उन्हें सुनता है और फिर कम्पनी के उच्च अधिकारी उन्हें समाप्त करने की कोशिश करते हैं और इसके बाद भी यदि आवश्यक हुआ तो पक्ष उनका निर्णय करता है।

मजदूर-सभाएँ दिन प्रतिदिन यह अनुभव करने लगी हैं कि कारखाने के परिचारकों तथा अन्य लोगों के लिये यह समझना कितना आवश्यक है, कि शिकायतों पर किस प्रकार विचार किया जाय तथा उनके समाधान के लिये कैसा दृष्टिकोण अपनाया जाय। इस कार्य के महत्व को महसूस करके सी० आई० ओ० ने, ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के विलयन के कुछ ही पूर्व शिकायत दूर करने की विधि पर कारखानों के परिचारकों को कुछ निर्देश दिया था।^२ ये सिफारिशें अशतः इस प्रकार हैं—

१—देखिये, विल वाउडेन द्वारा लिखित ‘यूनियन फंक्शन्स’ तथा ‘इण्टर-नेशनल लेबर डाइरेक्टरी एण्ड हैण्डबुक’, १९५५, पृष्ठ ६७। किसी मजदूर-सङ्घ के रोजमर्रा काम करने की विधि के वर्णन के लिये देखिये, मारिस एफ० न्यूफेल्ड द्वारा लिखित ‘डे इन डे आउट-विद लोकल ३’, आई० बी० ई० डब्ल्यू० (इथाका, एन० वाई० . कार्नेल यूनिवर्सिटी प्रेस, १९५५)

२—देखिये, सी० आई० ओ० के अनुसन्धान एवं शिक्षा विभाग द्वारा सन् १९५५ ई० में प्रकाशित छोटी पुस्तिका ‘ए की टु ए स्ट्राइड यूनियन, दी शाप स्टेवर्ड।’

“समझौते का भली प्रकार अध्ययन कीजिये। वह परिचारक, जो अपने समझौते को शता को अच्छी तरह नहीं जानता, कुतुबनुमाविहीन नाविक की भाँति है। अधिकतर शिकायतें समझौते की शर्तों के भङ्ग होने से ही उत्पन्न होती हैं।

“अपने विभाग पर एक सरसरी दृष्टि डालते रहिये। आपको जानना चाहिये कि विभाग में क्या काम हो रहे हैं, उसमें मशीनें कैसे हैं तथा उन पर वेतन की दरे क्या हैं।

“सहायता की प्रत्येक प्रार्थना पर सहानुभूतिपूर्वक विचार किया जाना चाहिये। परन्तु आपको अपने किसी साथी कर्मचारी की सही शिकायत, जिसे निवृत्ताने के लिये आप श्रमनायक से कह सकते हैं तथा किसी ऐसी शिकायत के भेद को जानना चाहिये, जिसके लिये कम्पनी जिम्मेदार नहीं है।

“यदि आपको यह विश्वास हो जाय कि शिकायत कोई शिकायत है ही नहीं तो उसको आगे न बढ़ाइये। समझौते की व्याख्या करने में किसी व्यक्तिगत मतभेद या गलती के कारण उत्पन्न कोई शिकायत सही शिकायत नहीं है।

“श्रमनायक से मिलने के पहले ठहरिये और विचार कीजिये। अपने मन से प्रश्न कीजिये कि (१) क्या मुझे मजदूर से सभी तथ्य प्राप्त हो गये हैं (२) क्या मुझे सभी अन्य आवश्यक जानकारियाँ प्राप्त हो चुकी हैं? (३) क्या मैंने समझौते की पुन. जाँच कर ली है? (४) क्या मैंने सम्बन्धित मजदूर को मामला समझा दिया है? आपका मस्तिष्क इस समय कैसा है? शान्त, ठण्डा तथा स्थिर है? तब आप श्रमनायक से मिलने के लिये तैयार हैं। जब आप किसी शिकायत की पैरवी करते हैं तो आप श्रमनायक से कृपा की भीख नहीं माँग रहे हैं। झुकने तथा गिड़गिड़ाने की कोई आवश्यकता नहीं। इसके विपरीत, यह भी याद रखिये कि यदि आप लाठी लेकर श्रमनायक से बात करने जाते हैं, तो आपको उससे बहुत सहयोग नहीं मिल सकता।

“यदि श्रमनायक शिकायतों का विनिमय करना चाहे—तात्पर्य यह कि यदि वह यह कहे कि आप उसकी कोई शिकायत मान लीजिये, तो वह आपकी मान लेगा—तो आप इसे इनकार कर दीजिये। शिकायतों का विनियम करना सम्बन्धित मजदूरों के प्रति अन्याय है। प्रत्येक शिकायत को मामले के औचित्य, अनौचित्य पर ही तय कीजिये।

“श्रमनायक जब आपको पागल बना दे, तब अपने क्रोध को शान्त रखने का प्रयत्न कीजिये। क्रोध से पागल होने पर कदाचित् ही कोई सही बात सोच सके।

“मूर्खतापूर्ण धमकियों न दीजिये। अधिकांश मामलों में बात तो यह होती है कि जब आप यह कहते हैं कि मजदूर काम छोड़ कर चले जायेंगे, तब महज बन्दरखुडकी ही है। अधिकांश समझौतों में यह व्यवस्था नहीं रहती कि शिकायत उत्पन्न होने पर मजदूर यह हडताल कर दे और कुछ भी हो, शिकायत को शिकायत दूर करने की विधि की सभी सीढ़ियों से गुजरना ही होगा, तभी हडताल करने का कोई प्रश्न उठ सकता है।

“प्रयत्न यह कीजिये कि श्रमनायक ही किसी शिकायत पर फौरन ही आप को कोई उत्तर दे दे, या उससे उत्तर पाने की कोई तिथि निश्चित करा लीजिये। एक बार श्रमनायक किसी शिकायत पर आप से सहमत हो जाता है, फिर बार-बार उसी को उससे न दुहराते रहिये।

“यदि श्रमनायक किसी शिकायत को आपकी इच्छानुसार नहीं तय करता तो फौरन मामले को शिकायत दूर करने की विधि की अगली सीढ़ी पर ले जाइये। शिकायत दूर करने की एक आदर्श विधि इस प्रकार है—

“पहली सीढ़ी—मजदूर तथा परिचारक श्रमनायक के पास जाते हैं, दूसरी सीढ़ी—मजदूर सभा की समिति तथा कारखाने के अधीक्षक या वैयक्तिक डाइरेक्टर शिकायत पर विचार करते हैं, तीसरी सीढ़ी—अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सभा का कोई प्रतिनिधि सम्बन्धित मजदूर सभा की सहायता के लिये बुलाया जाता है। मालिक का प्रतिनिधित्व वहाँ के सर्वोच्च अधिकारी करते हैं। चौथी सीढ़ी—पंच-निर्णय।

“पंच का चुनाव सामान्यतया कम्पनी तथा मजदूर सभा की सहमति से होता है या यदि वे सहमत नहीं हो सकते, तो किसी बाहरी व्यक्ति या माध्यम द्वारा पंच द्वारा निर्धारित सुनवाई के समय मालिक तथा मजदूर सभा के प्रतिनिधि अपना-अपना मामला प्रस्तुत करते हैं। ये सुनवाईयाँ सामान्यतया अनौपचारिक ढङ्ग की होती हैं। पंच द्वारा शिकायत के सम्बन्ध में निर्णय दे देने पर मालिक तथा मजदूर-सभा दोनों को ही उसे मानना पड़ता है। उसका निर्णय अन्तिम एवं अवश्यकरणीय होता है और वह अदालतों द्वारा लागू किया जा सकता है।”

कहने की आवश्यकता नहीं कि शिकायतों के निपटारे का काम अपने ऊपर लेते हुए, मजदूर-सभाओं के प्रतिनिधि बहुधा ही उपर्युक्त सलाह के अनुसार काम नहीं करते, परन्तु मजदूर सभा की नीति स्पष्ट है।

मजदूर-सभा के इस माध्यम का उपयोग करने पर मजदूरों एवं मालिकों के झगड़े लोकतन्त्रीय प्रक्रिया द्वारा यों हल हो जाते हैं कि न तो मालिकों को मनमानी एवं निरकुश तरीकों को, जिनमें मजदूरों की कोई आवाज नहीं

होती अगनाने का अवसर मिलता है, और, न तो दूसरी ओर, मजदूर ही भावुकता में आकर विवेकहीन तौर पर विद्रोह कर बैठते हैं, जिसका परिणाम बहुधा ही कटुता, हड़ताल तथा हिंसात्मक कार्य होता है।

आमतौर पर यह कहा जा सकता है कि बिना किसी पक्ष के साथ अन्याय किये हुए, हड़तालों एवं तालाबन्दियों को रोकने या उनकी संख्या न्यूनतम करने का सबसे अच्छा तरीका इस विषय पर कानून बनाना नहीं है, अपितु राष्ट्रीय, राज्यीय तथा स्थानीय सराधन सेवाओं का खूब विस्तार करना है, इनमें भी विशेषकर स्थानीय सेवाओं का, क्योंकि सबसे सफल मध्यस्थता आसन्न औद्योगिक झगड़ों के प्रारम्भिक अवस्थान ही पर हो सकती है।

जब स्थिति नाजुक न हो

जब स्थिति नाजुक न हो, तब लोगो का आवेश ठण्डा पड़ने के लिये प्रतीक्षा करना आवश्यक है। बहुधा ही देखा गया है कि इस प्रकार की हड़ताले तथा तालाबन्दियाँ निष्पक्ष पक्ष के माध्यम का, जिसकी व्यवस्था मजदूरों के साथ हुए इकरारनामे में दी हुई रहती है, पूरा उपयोग करने से, तथा शीघ्रता से नगर, राज्य एवं संघीय सरकार द्वारा स्थापित सराधन, मध्यस्थता एवं पक्ष-निर्णय के माध्यमों की सहायता लेने से, या स्वैच्छिक संस्थाओं के प्रयासों से रुक जाती हैं। जब मजदूरों के साथ हुए किसी इकरारनामे की अवधि समाप्त हो जाय और मालिक तथा मजदूर-सभा में नये इकरारनामे की शर्तों को लेकर मतभेद न हो, तो उस सूरत में हड़ताल एवं तालाबन्दी को रोकने का यह तरीका हो सकता है कि जबतक वार्ता समाप्त होकर नये इकरारनामे पर हस्ताक्षर न हो जाय, तबतक दोनों पक्ष पारस्परिक समझौते द्वारा पुरानी ही शर्तों के अनुसार कार्य करते रहें। फिर नयी शर्तें उस दिन से ही लागू समझी जा सकती हैं जिस दिन पुराने इकरारनामे की अवधि समाप्त हुई हो। इस व्यवस्था से उद्योग को भी कोई नुकासान नहीं होता तथा मजदूर भी अनेक कष्टों से बच जाते हैं।

कटौती

कुछ इकरारनामों में एक प्रकार की कटौती की व्यवस्था रहती है, जिसके अन्तर्गत मालिक लोग मजदूरों के वेतन से वह रकम काट लेते हैं, जो मजदूरों को अपनी मजदूर सभाओं को चन्दा आदि के रूप में देनी पड़ती है। इस रकम को मालिक लोग सीधे ही मजदूर सभाओं के खजाने में जमा कर देते हैं। टाफ्ट-हार्टले अधिनियम में यह व्यवस्था है कि वेतन से इस प्रकार

की कटौती तभी हो सकती है, जब मजदूर इसके लिये लिखित प्राधिकार दे चुका हो।

इस प्रकार की कटौती की प्रथा पहले मुख्यतः खनिकों, टीम्सटरो तथा कुछ अन्य मजदूर सभाओं तक ही सीमित थी। आज यह व्यवस्था 'यूनाइटेड आटो वर्कर्स' तथा बड़ी-बड़ी मोटर कंपनियों के बीच अधिकांश इकरारनामों में शामिल रहती है। बहुत सी कंपनियाँ मजदूरों के करो, मकान भाड़ा, डाक्टरों की फीसों, सरकारी बन्धकों तथा अन्य प्रभारों को अपने ही पास रोकें रखने के लिये उनके वेतनों से हर प्रकार की कटौतियाँ कर लेती हैं।

मजदूर-आन्दोलन के लिये इन कटौतियों का क्या मूल्य है, इस सम्बन्ध में मजदूर सभावादियों तथा मजदूर समस्याओं के विशेषज्ञों के दृष्टिकोणों में क्या अन्तर है। अनेक मामलों में इस प्रथा के प्रयोग का परिणाम यह हुआ है कि अधिकारियों तथा सामान्य मजदूरों के बीच का अन्तर अधिकाधिक बढ़ता गया है, मजदूर-सङ्घों के अधिकारी सामान्य सदस्यों की अधिकतम सेवा करने के भार से स्वयं को मुक्त अनुभव करने लगे हैं तथा सभी सामान्य सदस्य सङ्घ के मामलों में कम सक्रिय हो गये हैं। बहुत से मालिकों ने तो इस कटौती का इस आधार पर समर्थन किया है कि इसके कारण मजदूरों का सङ्घों के अधिकारियों से सम्पर्क बहुत कम हो गया है।

इसके विपरीत उन मजदूर सभाओं के मामलों में, जो वृहत् सङ्गठन बन गये हैं और उनके सदस्य बहुत दूर-दूर तक फैले हुए हैं, सङ्घ का चन्दा आदि वसूल करना बड़ा खर्चीला हो गया है तथा उसमें समय की बड़ी बर्बादी होने लगी है। फलतः अनेक मजदूर सभाओं ने यह महसूस किया है कि यदि वे इस कार्य-भार से मुक्त हो जायें तो वे शिक्षा, मनोरञ्जन, स्वास्थ्य, तथा कल्याणकारी कार्य के क्षेत्र में अपेक्षाकृत अधिक रचनात्मक सेवाएँ करने में अपनी शक्ति लगा सकते हैं। 'यूनाइटेड आटो वर्कर्स' यूनियन में ये सेवा बड़ी व्यापक हैं और वे अनेक दृष्टि से भारी सख्या में सङ्घ के सदस्यों को सङ्गठन में महत्वपूर्ण सम्पर्क बनाये रखने में सहायता करती हैं।

चन्दों की रकमें

किसी मजदूर-सभाओं तथा मालिक के बीच हुए समझौते में इस बात का निपटारा नहीं हुआ रहता कि मजदूर-सभा अपने सदस्यों से कितना चन्दा आदि वसूल करेगा। सङ्गठित मजदूर सभाओं द्वारा अपने सदस्यों से कितना प्रारम्भिक प्रवेश शुल्क, चन्दों तथा अन्य कर लिया जाय, यह प्रश्न बहुत दिनों से विवाद का विषय बना हुआ है। कुछ सङ्घों में लिये जाने वाले ऊँचे शुल्क

तथा चन्दों की ओर सङ्केत किया जाता है और बहुत लोगो की यह धारणा बन गयी है कि ऐसे ही चन्दे सभी मजदूर सभाओं द्वारा लगाये जाते हैं।

परन्तु, निष्पक्ष जॉचो द्वारा यह सिद्ध हो गया है कि बात ऐसी नहीं है। 'नेशनल इण्डस्ट्रियल कान्फ़ेस बोर्ड' द्वारा सन् १९५५ में की गयी एक जॉच से यह ज्ञात हुआ कि अधिकांश सङ्घों में प्रवेश शुल्क दो डालर से लेकर पाँच डालर तक था। सात मजदूर सभाओं के सविधानो में ही यह व्यवस्था थी कि कोई प्रवेश शुल्क न लिया जाय, कुछ मजदूर सभा केवल ६५ सेंट ही चार्ज करती थी यद्यपि कुछ कुशल कारीगरों वाली सभाओं में २५० डालर तक वसूल किया जाता था।^१

उसी जॉच से यह भी पता चला कि जिन १९४ मजदूर सभाओं की जॉच हुई थी और जिनकी कुल सदस्य-संख्या १,७५,००,००० थी, उनमें औसतन चन्दे की दर २६-१४ डालर प्रति वर्ष थी, जो दो डालर से कुछ अधिक मासिक, लगभग ५० सेंट प्रति सप्ताह अथवा कर्मचारियों के ७८६६ डालर प्रति सप्ताह के औसत वेतन की लगभग ०.६ प्रतिशत थी। सबसे अधिक चन्दा हवाई जहाजों के चालकों से लिया जाता था जो २५ डालर प्रति मास था। चालकों की वार्षिक आय १६,००० से भी अधिक थी। इस प्रकार उनका चन्दा उनके वेतन का लगभग डेढ़ प्रतिशत था। चन्दे की रकम का लगभग आधा भाग (अमेरिका तथा कनाडा में कुल वार्षिक चन्दा लगभग २२,८०,००,००० एकत्र होता है) स्थानीय मजदूर सभाओं के खर्च के लिये होता है और लगभग उतना ही अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घों के लिये।

ग्राम नियम यह है कि वेकार सदस्यों से उनकी वेकारी की हालत में कोई चन्दा नहीं लिया जाता। लोकतन्त्रीय मजदूर सभाओं में कोई भी अतिगिक्त कर तबतक नहीं लग सकता, जबतक सदस्यों की कोई बैठक न हो जाय और उसमें बहुमत द्वारा यह स्वीकृत न हो जाय और कभी-कभी इस प्रकार की बैठक की अनुमति राष्ट्रीय मजदूर सभा के अधिकारियों से लेना आवश्यक हो जाता है। चन्दों की किसी प्रस्तावित वृद्धि के सम्बन्ध में मजदूर सभा के सदस्यों का ऐसा कोई वाद-विवाद सुनने में ही न आया होगा, जिसमें यह महसूस किया गया हो कि भारी संख्या में मजदूर सभा सङ्घठनों के चन्दे की दरों के निर्धारण में सदस्यों का काम कितना महत्वपूर्ण होता है।

सरकारी कर्मचारी

मजदूर सभाओं में सरकारी कर्मचारियों का क्या काम होता है तथा

१—देखिए, २१ दिसम्बर सन् १९५५ ई० का 'न्यूयार्क टाइम्स'।

सरकारी कर्मचारियों के श्रमिक सङ्गठन अपने अधिकारियों से किस प्रकार का इकरारनामा करते हैं, यह प्रश्न अविकाधिक महत्व का होता जा रहा है। डाकघरों, सैनिक सामग्री के सरकारी कारखानों, स्कूलों, सार्वजनिक निकायों, नौसैनिक कारखानों, आदि में काम करने वाले बहुत से सरकारी कर्मचारी मजदूर सभाओं के सदस्य हैं। उन बहुत से कर्मचारियों के मामलों में, जिनके वेतन तथा काम की शर्तें कॉंग्रेस द्वारा निर्धारित होती हैं तथा जिनका नियमन प्रशासन सेवाओं के नियमों द्वारा होता है, सब्बे अर्थों में सामूहिक सौदे नहीं हो सकते। परन्तु इन मामलों में कर्मचारियों के सङ्गठन व्यक्तिगत भेद-भाव तथा अनुचित दङ्ग से बरखास्तगी आदि के विरुद्ध सुझा प्रदान करती हैं तथा विशिष्ट मामले लेकर पुनः वर्गीकरण की दलील के आधार पर व्यक्तियों तथा समूहों के वेतनों में वृद्धि कराने में समर्थ होती हैं। वे अपने सदस्यों के काम के स्तर को ऊँचा करने में भी यत्नि बहुधा सहायक होती हैं। ये कर्मचारी सङ्गठन प्रचार द्वारा तथा निर्वाचकों की सहानुभूति प्राप्त करके कर्मचारियों के वेतन तथा काम की शर्तों में सुधार के लिये विधान-मण्डलों पर भी काफी दबाव डाल देते हैं। परन्तु, यह तो है ही कि सरकारी कर्मचारियों द्वारा राजनीतिक काररवाइयों में भाग लेना प्रशासन सेवा के नियमों तथा हैच अधिनियम द्वारा तथा अन्य कई तरीकों से वर्जित है।

याचना तथा सङ्गठन के अधिकार

अन्य लोगों की भाँति सरकारी कर्मचारियों को भी उचित वेतन तथा काम की शर्तों के लिये सङ्घर्ष करना पड़ा है। ऐसी भी समय था, जब सरकार कर्मचारियों को कॉंग्रेस अथवा उसकी समितियों के समक्ष याचना करने या तथ्य प्रस्तुत करने का भी अधिकार नहीं था। 'मुँह बन्द' वाले ऐसे ही एक युग में अमेरिकन फेडरेशन आव लेबर के समर्थन पर मर्च १९१२ में लॉयड-ला फोलेट अधिनियम पारित हुआ था। इस अधिनियम में दो मुख्य व्यवस्था थी। पहली व्यवस्था प्रशासन सेवा कर्मचारियों को यह अधिकार प्रदान करती थी कि वे अपनी याचिकाएँ तथा काम की हालतों के सम्बन्ध में सूचनाएँ सीधे कॉंग्रेस या उसकी समितियों को दे सकें। दूसरी व्यवस्था डाक कर्मचारियों को किसी भी सङ्घ में शामिल होने का अधिकार प्रदान करती थी, वंशते वह सङ्घ 'किसी ऐसे बाहरी सङ्घटन में न सम्बद्ध हो, जो उन पर किसी हड़ताल में शरीक होने की शर्त लावे अथवा अमेरिकी सरकार के विरुद्ध होने वाली हड़ताल में सहायता करने की माँग करे।' यद्यपि यह दूसरी व्यवस्था केवल डाक कर्मचारियों के लिए ही थी। आमतौर पर यह समझ लिया गया है

कि वह सभी सङ्घीय कर्मचारियों पर लागू है। चूँकि ए० एफ० एल०—सी० आई० ओ० अपने सदस्य सङ्घों पर 'हडताल करने की शर्त नहीं लावता' (यह मामला प्रत्येक मजदूर सभा की इच्छा पर छोड़ दिया गया है), सरकारी कर्मचारियों की मजदूर सभाएँ बड़ी सख्या में विलीनीकृत वृहत् सङ्घ से सम्बद्ध हैं।

ऐसी अधिकांश मजदूर सभाओं के जिनके सभी सदस्य केवल सङ्घीय सरकारी कर्मचारी ही हैं, सविधानो में हडताल न करने का उपबन्ध मौजूद है। बड़े-बड़े अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घों के, सविधानो में जैसे राजगीरो, जहाजों पर काम करने वाले मजदूरों, मुद्रण उद्योग के मजदूरों तथा अन्य मजदूरों, के सङ्घों के सविधानों में जिनके सदस्य मुख्यतः गैरसरकारी उद्योगों में नौकरी कर रहे हैं, ऐसा कोई उपबन्ध नहीं है। परन्तु, टाफ्ट-हार्टले अधिनियम, १९४७ की धारा ३०५ सभी सरकारी कर्मचारियों को यह कहकर हडताल करने से वर्जित करती है, कि "अमेरिकी सरकार या उसके किसी निकाय या पूर्णतः सरकारी निगमों में नौकरी करने वाले किसी भी व्यक्ति के लिए किसी हडताल में भाग लेना गैरकानूनी होगा। अमेरिकी सरकार या उसके किसी निकाय में काम करने वाला कोई व्यक्ति, यदि हडताल करेगा, तो वह तुरन्त ही नौकरी से बाहर कर दिया जायगा और प्रशासन सेवा की अपनी हैसियत (यदि उसकी कोई हैसियत है), खो बैठेगा, तथा तीन वर्ष के लिये अमेरिकी सरकार या उसके किसी निकाय में पुनः नौकरी पाने का अधिकारी नहीं रह जायगा।"

सन् १९०३ ई० में राष्ट्रपति थ्योडोर रूजवेल्ट ने सङ्घीय सरकारी कर्मचारियों के सम्बन्ध में यह नीति घोषित की कि किसी मजदूर सङ्घठन के सदस्य होने या न होने के कारण किसी व्यक्ति के प्रति कोई भेद-भाव न किया जायेगा और न उसे नौकरी पाने से वञ्चित किया जायगा। मिलर नामक कर्मचारी के मामले में, जो किसी सरकारी मुद्रणालय में बुक बाइन्डर था यह घोषित किया गया कि "कोई भी व्यक्ति इस आधार पर नौकरी से वञ्चित नहीं किया जायगा या उसके विरुद्ध कोई भेद-भाव ही किया जायगा कि वह किसी मजदूर सभा का सदस्य है या नहीं।"^१

१—इस सम्बन्ध में अमेरिकी मजदूर-सङ्घवाद में दो प्रथाएँ प्रचलित हैं—एक तो यह कि किसी उद्योग में नौकरी पाने के लिये यह आवश्यक होगा कि वह किसी मजदूर सभा का सदस्य हो (इसे 'क्लोउड शाप' कहते हैं) और दूसरा यह कि कोई मालिक किसी ऐसे व्यक्ति को भी नौकरी पर रख सकता है, जो किसी मजदूर-सभा का सदस्य न हो, परन्तु मजदूर के लिये यह आवश्यक होगा कि काम पाने पर एक निश्चित अवधि (३० या ६० दिन) के अन्दर सङ्घ में शामिल हो जाय।

यदि यह बात न होती कि सरकारी कर्मचारीगण अपने वेतन तथा काम की शर्तों के सम्बन्ध में अपनी शिकायतों को कानूनी प्रक्रियाओं तथा दवावों द्वारा दूर कर सकते हैं (यद्यपि वह बहुधा ही काफी धीरे-धीरे तथा असन्तोषजनक रूप से होता है) तो यह कितना अनुचित लगता कि सरकार स्वयं अपने कर्मचारियों के मामलों में मजदूर सङ्घवाद के उपर्युक्त दोनों प्रथाओं की जिन्हें उद्योगपति लोग बहुत ही नापसन्द करते हैं, अवहेलना कर रही है। गैरसरकारी कर्मचारियों के लिये शिकायत दूर करने के ये तरीके नहीं उपलब्ध हैं; हाँ, यदि वे यह प्रयत्न करें कि सरकार ही गैर-सरकारी उद्योगों का भी अधिकाधिक नियमन करे तथा वही इन उद्योगों को अपने हाथ में ले ले तो उन्हें भी ये सुविधाएँ प्राप्त हो सकती हैं। अविकाश उद्योगपति मजदूरों को इस प्रकार के राजनीतिक आन्दोलन चलाने के लिये वाध्य करने की अपेक्षा मजदूर-सङ्घवाद के उपर्युक्त नियमों तथा हड़तालों की बुराइयों को कदाचित् कम बुरा समझेंगे।

क्या सरकार कभी गलती नहीं करती ?

यह भी अवश्य स्वीकार किया जाना चाहिये कि सरकारी अधिकारियों के इस परम्परागत दावों में कि सरकारी कर्मचारियों द्वारा कोई हड़ताल 'अमेरिका राष्ट्र के विरुद्ध हड़ताल है'। अधिकारीवर्ग के कुछ बड़े ही सूक्ष्म प्रलोभन छिपे रहते हैं। किसी सरकारी प्रशासक को इस धारणा के विरुद्ध सतर्क रहना चाहिये कि सरकार तथा उसके सभी अधिकारी सदा ही सही रहते हैं और सरकारी कर्मचारियों को सामूहिक सौदे तथा निष्पक्ष पंच-निर्णय जैसे लोकतन्त्रीय अधिकारों की आवश्यकता ही नहीं रहती। भले ही सरकार गैरसरकारी उद्योग के मजदूरों के लिये इन अधिकारों पर बल देती रहे।

यह सारा विषय बड़ा ही जटिल है और उसके एक-एक पहलू इतने महत्वपूर्ण हैं कि उसके साथ यहाँ न्याय करने का प्रयत्न करना असम्भव है। सरकारी कर्मचारियों तथा नगर निगमों एवं सरकार द्वारा चालित कल्याणकारी, सड़क निर्माण तथा अन्य उपक्रमों में, जिनमें से कुछ की हालतें बड़ी शोचनीय हैं, काम करने वाले लोगों की संख्या में भारी वृद्धि के कारण यह विषय और भी महत्वपूर्ण हो गया है।^१

१—विशेष अध्ययन के लिये देखिये, स्टर्लिङ्ग स्पेरो द्वारा लिखित 'गवर्नमेण्ट ऐज एम्प्लायर' (न्यूयार्क : रेमेजेन प्रेस, १९४८) तथा मोजर और किस्ले द्वारा लिखित 'पब्लिक पर्सनल ऐडमिनिस्ट्रेशन' (न्यूयार्क : हार्पर एण्ड ब्रदर्स, १९४१)

जैसा कि गैरसरकारी उद्योग में मालिक-मजदूर के सम्बन्धों को लेकर है, इस प्रश्न का सर्वश्रेष्ठ हल कुछ हवाई अधिकारों को लेकर शास्त्रीय वाद-विवाद से नहीं मिल सकता, अपितु वह कार्यक्षमता के लिये होने वाले मालिक-मजदूर के सहयोग में रचनात्मक प्रयोगों द्वारा मिल सकता है। हाँ, ऐसा प्रयोग करते समय मजदूरों तथा मालिक (इस मामले में सरकार) के अधिकारों का उचित ख्याल अवश्य रखना चाहिये। ऐसा रचनात्मक प्रयोग 'टेनेसी वैली ऐडमिनिस्ट्रेशन', द्वारा स्थापित मजदूर-सङ्घों के साथ पारस्परिक सहयोग के सम्बन्ध कायम करके किया जाता है, जिसका अव्ययन सरकारी अधिकारी तथा गैरसरकारी उद्योग के मालिक भी कर सकते हैं।^१

उपर्युक्त नियमों के अतिरिक्त, जो सरकार के प्रत्यक्ष कर्मचारियों के सम्बन्ध में हैं, वाल्श-हीले पब्लिक काट्रैक्ट्स अधिनियम में ऐसे गैरसरकारी ठीकेदारों के जिनके पास कोई सरकारी काम रहता है, कर्मचारियों के सम्बन्ध में कुछ काम की शर्त, जिनमें 'चालू वेतन' की अटायगी भी शामिल है, निर्दिष्ट हैं। ऐसे निजी प्रतिष्ठानों के कर्मचारी जिनके पास सरकारी ठीके होते हैं, हड़ताल करने के लिये सतन्त्र होते हैं (सामान्य काल में) और उन पर भी मजदूर-सङ्घवाद से सम्बन्धित वे ही कानूनी नियम लागू होते हैं, जो अन्तर्राष्ट्रीय व्यवसाय में काम करने वाले कर्मचारियों पर लागू होने हैं।

दोनों ओर से उचित व्यवहार

मजदूर-समाजों द्वारा, चाहे वे सरकारी या गैरसरकारी उद्योग क्षेत्र के हों, उचित व्यवहार करना तथा कार्यक्षमता बढ़ाने के लिये सहयोग करना, मजदूर-आन्दोलन के प्रचार का सर्वश्रेष्ठ तरीका है। दूसरी ओर,

१—देसिये, हेरी एल० केस द्वारा लिखित 'पर्सनल पालिसी ए पब्लिक एजेंसी : दी टी० बी० ए० एक्सपीरियेन्स (हार्पर एण्ड ब्रदर्स, १९५५); गॉडेंट आर० क्लैप द्वारा लिखित 'दी टी० बी० ए० 'ऐन अप्रोच टु दी डेवलपमेण्ट ऑफ ए रीजन' (यूनिवर्सिटी ऑफ शिकागो प्रेस, १९५५), अध्याय २, उन्ही द्वारा लिखित 'टी० बी० ए० एण्ड इट्स क्रिटिक्स' (न्यूयार्क, लीग फार इण्डस्ट्रियल डेमोक्रेसी, १९५५) पृष्ठ १३ आर्थर मकमहोन द्वारा लिखित 'दी न्यूयार्क सिटी ट्राजिट सिस्टम पब्लिक ओनरशिप, सिविल सर्विस एण्ड कलेक्टिव बारगेनिङ्ग' पोलिटिकल साइन्स क्वार्टर्ली के जून, १९४० अङ्क में प्रकाशित लेख, 'कमिटी ऑन पब्लिक एम्प्लायर एम्प्लॉई रिलेशन्स ऑफ दी नेशनल सिविल सर्विस लीग' द्वारा प्रकाशित 'एम्प्लॉई ऑर्गेनिजेशन्स इन दी पब्लिक सर्विस (१९४६)।

नये उद्योगों में मजदूरों के सङ्घटन-कार्य में जितनी गम्भीर बाधा शायद इन समाचारों से होती है कि पूर्व-सङ्घटित उद्योगों में मजदूर-सङ्घों द्वारा अनुचित व्यवहार किये जा रहे हैं उतनी अन्य किसी कारण नहीं होती। सेवा नियोजन की 'समस्याओं' के आवश्यक समाधानों में अव्यवहार्य तथा अत्यधिक विलम्ब, प्रतियोगियों को सङ्घटित न कर सकना, जिसका परिणाम मजदूरों की दृष्टि से सङ्घटित उद्योगों पर अनुचित बोझ पड़ जाता है, सम्मेलनों तथा समाधानों के लिये की गयी मालिकों की प्रार्थनाओं पर सङ्घटित मजदूरों के नेताओं द्वारा तत्परता से ध्यान न देना, अन्तर्सङ्घीय मतभेदों के कारण उत्पन्न सङ्घर्ष, तथा मजदूर-सङ्घ के अधिकारियों द्वारा मजदूर-आन्दोलन के आदर्श आचरणों की अवहेलना ने सङ्घटित मजदूरों के उद्देश्यों को बड़ी हानि पहुँचायी है। यह सच है कि यही आलोचना मालिकों तथा मालिक सङ्घों के सम्बन्ध में भी की जा सकती है। दोनों पक्षों को यह याद रखने की आवश्यकता है कि व्यावसायिक तरीकों के अपनाने तथा उचित व्यवहार करने से अन्त में उन्हीं के उद्देश्यों की पूर्ति में सहायता मिलती है।

मालिकों तथा मजदूर सभाओं के प्रतिनिधियों के दैनिक सम्पर्क में औचित्यपूर्ण भावना और कम-वेस में समझौता करने की प्रवृत्ति दोनों ही पक्षों के जीवन को अधिक सुखप्रद बना देगी। ऐसी हालतों में दोनों ही एक दूसरे को आवश्यकता से अधिक न दबाना सीखते हैं। वस्तुतः यह बात तो सभी मानव सम्बन्धों को लेकर, जहाँ कुछ जन-समूह, विभिन्न राष्ट्र, एक परिवार, या व्यक्ति लोग शान्ति से एक साथ रहना चाहते हैं, सच है। स्थायी तथा उत्तरदायित्वपूर्ण सम्बन्धों के हित में दोनों ही पक्षों को उचित समाधान करना सीखना चाहिये।

हड़ताल और उसका निरोध

यद्यपि मजदूर को मालिक से किसी समस्या पर वार्ता करते समय यह आशा बग़ावत रहती है कि बिना कोई हड़ताल किये ही वह ऐसा कोई समझौता कर लेगा, जो दोनों के लिये सन्तोषप्रद हो, कुछ बाह्यनीय तथ्यों की प्राप्ति के लिये हड़ताल करने की सम्भावना सदा ही बनी रहती है। मजदूर सभाओं द्वारा हड़ताल के अन्त का प्रयोग करना उनका जनता में बदनाम होने का कदाचित् सबसे बड़ा कारण है। जनता की यह प्रतिक्रिया युद्धकाल में अधिक होती है जो स्वाभाविक है, परन्तु सामान्य शान्तिकाल में भी वह बनी रहती है। सम्पादकीय अग्रलेख तथा व्यंग्यचित्र बराबर ही उन कठिनाइयों तथा कष्टों की ओर सङ्केत करते रहते हैं जो निर्दोष जनता को औद्योगिक झगड़ों के समय फेलने पड़ते हैं। बहुधा ही जनता इस कारण से कि वह जुरी परिस्थिति को भी फेल लेती है, उसे अन्तर्गत समस्याओं की कोई सूचना नहीं रहती तथा वह स्वार्थ में रत रह कर उदासीन रहती है उतनी 'निर्दोष' नहीं रहती जितनी वह स्वयं को समझना पसन्द करती है।

अधिकांश समझौते बिना हड़ताल के ही हो जाते हैं

यहाँ यह भी बतला देना आवश्यक है कि अधिकांश समाचारपत्र हड़तालों की गम्भीरता तथा उनकी पुनर्गठित के सम्बन्ध में जनता के सामने त्रिलकुल गलत चित्र उपस्थित करते हैं। इस गलत चित्र उपस्थित करने का कारण उतना यह नहीं है कि बहुत से समाचारपत्रों की पूर्व धारणा ही मजदूर-विरोधी होती है, जितना यह कि हड़ताल विशेषकर हड़तालों के समय की हिंसा आदि जितने आसानी से 'समाचार' समझ लिये जाते हैं, उतनी आसानी से बिना हड़तालों के समझौते समाधान आदि नहीं समझे जाते। मजदूर सभाओं की जब मालिकों के साथ पड़ती रहती है, तब इस बात की चर्चा कदाचित् ही कभी समाचारपत्रों में होती हो। यदि कभी किसी दिन

हड़ताल और उनका निरोध

समाचारपत्र उन कारखानों की सूची छापे, जहाँ ~~कोई भी~~ मजदूरी नहीं पैदा हुई हो, तो समाचारपत्र में अन्य कोई समाचार छापने के लिये कदाचित् ही स्थान मिले। हड़तालों के सम्बन्ध में मजदूरों का रुख क्या है तथा उन्होंने कितनी हड़तालों की या करते हैं, इस बात को लेकर यह अत्यन्त आवश्यक है कि जनता तथ्यों को स्पष्ट रूप से जान ले।

उदाहरण के लिये सन् १९५४ और १९५५ में—^१

१—प्रत्येक वर्ष में हुए ७०,००० से भी अधिक मजदूरों के सम्झौतों में से ६५ प्रतिशत से भी अधिक बिना कोई हड़ताल के ही हो गये थे।

२—हड़तालों के कारण काम करने का बहुत थोड़ा ही समय नष्ट हुआ था। सन् १९५५ ई० में गैर-कृषि मजदूरों के काम करने का नष्ट हुआ समय उनके काम करने के समय का केवल ६ प्रतिशत था, तथा हाल के कुछ वर्षों के आँकड़े देखने पर पता चलता है कि केवल सन् १९४६ ई० में वह १ प्रतिशत तक पहुँचा था। इसके अतिरिक्त, नष्ट हुए समय का अधिकांश केवल कुछ ही बड़ी-बड़ी हड़तालों के कारण था। उदाहरण के लिये सन् १९५४ में हुई 'वेस्ट कोस्ट' की हड़ताल के कारण जितना समय नष्ट हुआ, वह उस वर्ष के कुल नष्ट हुए समय का १५ प्रतिशत था।^२

३—बीमारी या चोट आदि लग जाने के कारण जितना समय नष्ट होता है, वह कामबन्दी के कारण नष्ट हुए समय का बीस गुने से भी अधिक होता है।

वाली हड़तालों के कारणों की जाँच आदि करने का अनेक वर्ष का अनुभव है, यहाँ लिखी बहुत सी बातें न्यायसङ्गत जान पड़ती हैं।

पहली बात तो यह है कि हड़तालों के लिये जनता की दृष्टि में मजदूर-सभा ही अधिक दोषी समझी जाती हैं, जो अनुचित है। उदाहरण के लिये, ऐसे मामलों में जहाँ काम की अच्छी शर्तों की माँग की जाती है, चाहे वह माँग कितनी ही न्यायसङ्गत क्यों न हो मालिक को केवल यह करना रहता है कि वह चुप्पी साधकर बैठ जाय और मजदूर-सभा को कामबन्दी का जो मजदूरों का अन्तिम अस्त्र है, उत्तरदायित्व अपने ऊपर लेने दे।

दूसरे, हड़तालों का मुख्य कारण 'आन्दोलन' नहीं होता, असन्तोषप्रद काम की शर्तें उनके लिये जिम्मेदार होती हैं।

सामान्यतौर पर यह हमेशा ही वाङ्मनीय होता है कि कोई बात चुपचाप मान न ली जाय, अपितु हड़तालों के वाह्य रूप के अन्दर प्रवेश करके, उनके नेतृवर्ग से पीछे रहकर, जाँच की जाय और उसके सम्भव कारणों की खोज यों की जाय कि वेतन कितना दिया जाता है, काम कितने घण्टे लिया जाता है, मजदूरों को दी गई आवास व्यवस्था कैसी है, काम की रफ्तार क्या है, मजदूरों को सङ्घटन का अधिकार तो नहीं इनकार किया गया है, तथा काम की अमुक-अमुक शर्तें कैसी हैं।^१

देश के दक्षिणी भाग में कुछ वर्ष पहले उद्योग में हड़ताल की जो एक लहर आयी थी, उसमें एक के बाद दूसरी मिल में असङ्घटित मजदूरों ने हड़ताल की थी, क्योंकि उनमें इस बात पर असन्तोष फैला हुआ था कि

१—वेतन, काम के घण्टे तथा अन्य अतिरिक्त लाभों का प्रश्न, या तो स्वयं ही या मजदूर-सङ्घों की हैसियत से अन्तर्ग्रस्त अन्य प्रश्नों के साथ मिल कर सन् १९४५ ई० तक की हड़तालों के कारण नष्ट हुए काम के घण्टों के ७० से लेकर ९५ प्रतिशत तक के लिये उत्तरदायी था (यू० एस० व्यूरो आफ लेबर द्वारा प्रकाशित 'कामबन्दी का विश्लेषण, १९५४' पृष्ठ ४)। परन्तु, जैसा कि डी० ओ० वोमैन ने अपनी 'पब्लिक कन्ट्रोल आब लेबर रिलेशन्स' नामक पुस्तक में लिखा है। (न्यूयार्क : मैकमिलन, १९४२), हड़तालों के आँकड़े एकत्र करने में काफी कठिनाई है। बतलाये गये कारण हमेशा ही सही कारण नहीं होते और बहुधा ही यह प्रश्न मनमाने तौर पर तय कर लिया जाता है कि कब कोई हड़ताल आरम्भ हो और कब वह समाप्त कर दी जाय।

उनसे अत्यधिक तेज रफ्तार से तथा औकात से ऊपर काम लिया जाता था !^१ बहुधा ही यह होता था कि मजदूरों द्वारा हड़ताल करने के बाद सङ्घटनकर्ता लोग वहाँ तब पहुँचते थे, जब हड़ताली उन्हें मजदूर सभा कायम करने में सहायता करने के लिये बुलाते थे ।

इन हड़तालियों में से कुछ ने प्रस्तुत पुस्तक के एक लेखक से एक भेट में बताया कि वे तेज काम करने के उस बोझ को सहज ही नहीं कर सके, उन्होंने उन औद्योगिक इञ्जिनियरों को जिन्हें मालिक ने उनसे अधिक काम लेने के लिये नियुक्त किया था, 'मिनट वाले आदमी' बतलाया, क्योंकि उनसे काम लेते समय वे लोग 'स्टाप' घड़ियों का प्रयोग करते थे । मजाक करते हुए उन्होंने बतलाया कि "इन मिनट वाले आदमियों में से एक मर गया और छः मजदूर इसे कब्र की ओर ले जा रहे थे । परन्तु वह इसे बर्दाश्त नहीं कर सका और अपने शवपेटिका में उठ बैठा और चिल्ला कर बोला, इस काम के लिये चार ही आदमी काफी हैं ।"

तथ्यों को जानने की आवश्यकता

बड़ा ही अच्छा होता यदि प्रत्येक हड़ताल की स्थिति में जनता यह ठीक-ठीक जानने का प्रयत्न करे कि औद्योगिक मजदूर वास्तव में वर्ष भर में कितना पैसा पैदा करते हैं । वेतनों के सम्बन्ध में सही निर्णय पर पहुँचने के लिये यह आवश्यक है कि केवल घण्टे की दरों पर आधारित 'ऊँची मजदूरी' की बात से हम गलतफहमी में न पड़ जायें । कोई भी व्यक्ति प्रति घण्टे की दर वाली मजदूरी पर नहीं जीवित रह सकता । प्रश्न तो यह है कि वर्ष भर में उसे कितना काम मिलता है । उचित निर्णय पर पहुँचने के लिये सही आधार मजदूरों की औसत वार्षिक आय ही है । मन्त्रियों तथा अन्य

१—इस प्रयत्न में कि उत्पादित वस्तु का मूल्य कम पड़े, बहुत से मालिकों ने अपने मजदूरों पर उनके स्वास्थ्य एवं सुरक्षा की चिन्ता किये बिना अत्यधिक तेज रफ्तार से काम करने का दबाव डाला है । कुछ उदाहरण तो यह भी हैं कि तेज रफ्तार कायम कर देने के लिये नौजवान एवं कुशल कारीगर काम पर रख लिये गये हैं, या काम के आधार पर न कि समय के, मजदूरी देने का तरीका या अन्य आर्थिक प्रलोभन दिया गया है, या यह धमकी दी गयी है कि सुस्त काम करने वाले निकाल दिये जायेंगे । यदि इस तेज रफ्तार से काम करने के फलस्वरूप मजदूर अधिक वेतन पैदा करते हैं तो बहुधा ही वेतन की दरों में कटौती कर दी जाती है । कुछ वर्षों में मजदूर पङ्गु बन जाता है ।

नागरिकों को, जो किसी मालिक से भेंट करते हैं या जिन्हें कोई कारखाना दिखाने के लिये ले जाया जाता है, बहुधा ही इन महत्वपूर्ण बातों के सम्बन्ध में पूरी जानकारी नहीं मिल पाती। जो लोग पूरी जानकारी प्राप्त करना चाहते हो, उन्हें मालिकों से और भी अनेक प्रश्न करने चाहिये। मजदूर-सभाओं के प्रधान कार्यालयों में जाना चाहिये। उनसे भी वे ही प्रश्न पूछने चाहिये तथा अन्त में राज्यीय या राष्ट्रीय श्रम विभाग के सूत्रों से उनका मिलान करना चाहिये। यदि नागरिकों को दोनों पक्षों तथा सरकारी अधिकारियों से भेंट करने का समय न मिले, तो उन्हें, हम सच्चे इरादे से कि वे वस्तुस्थिति पर केवल एक दृष्टिकोण से न विचार करें, कम से कम यह करना चाहिये कि वे केवल समाचारपत्रों में निकले विवरण ही न पढ़ें, अपितु मजदूर-सम्बन्धी विशिष्ट पत्रों तथा उदारदलीय पत्रिकाएँ भी पढ़ें।

मध्यवर्गीय लोगों को जिनका मजदूर-वर्ग से सम्पर्क केवल अपेक्षाकृत अधिक मजदूरी पाने वाले प्लम्बरो, बढ़इयों तथा अन्य लोगों के द्वारा होता है, जो उनके घर मरम्मत आदि के सिलसिले में आते हैं, उपर्युक्त बातें ध्यान में रखनी चाहिये और उन्हें यह भी सोचना चाहिये कि मकान आदि के व्यवसाय में लगे हुए मजदूरों के मजदूर सभाई वेतन सभी उद्योगों के वेतन का कदापि प्रतिनिधित्व नहीं कर सकते। उदाहरण के लिये उनमें तथा वस्त्र उद्योग के मजदूरों एवं कृषि मजदूरों के वेतनों में बहुत ही अधिक अन्तर होता है।

इस आपत्ति का कि मालिकों तथा मजदूर-सभाओं के बीच हुए समझौते के अनुसार 'सभी मजदूरों को जो समान वेतन मिलते हैं, उससे विशिष्ट मजदूरों द्वारा अधिक उत्पादन करने का प्रोत्साहन समाप्त हो जाता है' मजदूर सभा सामान्यतः यह उत्तर देते हैं कि उन्हें इस पर कोई आपत्ति नहीं कि मालिक लोग कुछ विशिष्ट मजदूरों को मालिक-मजदूर सङ्घ द्वारा निर्णीत वेतन से अधिक दे, क्योंकि यह निर्णीत वेतन तो इसलिये होता है कि उससे कम वेतन न दिया जाय। कदाचित् ही कोई मालिक ऐसा सोचता हो कि वह इस नीति का अनुसरण कर सकता है, क्योंकि मालिक मजदूर-सभा द्वारा निर्णीत वेतन ही अपेक्षाकृत काफी ऊँचा होता है।

कुछ भी हो उपर्युक्त दलील वहाँ तो बिलकुल निरर्थक है, जहाँ मालिक मजदूर-सङ्घठन द्वारा निर्णीत वेतन काम की मात्रा के अनुसार, या प्रति घण्टे की दर, धन उत्पादन बोनस के आधार पर तय होता है, जैसा कि कोयले की खानों, पुरुषों एवं स्त्रियों की पोशाकों के उत्पादन, कुछ वस्त्र उद्योगों तथा बहुत से अन्य उद्योगों की कुछ विशिष्ट प्रक्रियाओं में होता है।

औद्योगिक अशान्ति के समय प्रत्येक समझदार नागरिक को यह जानने

का प्रयत्न करना चाहिये कि वे कौन सी बातें हैं जिनसे मजदूरों को असन्तोष है, बजाय इसके कि वह सही हड़तालों के लिये आँखमून्द कर आन्दोलनकर्ताओं, को दोषी ठहराये। यही सलाह मजदूरों के पक्षपातियों के लिये भी वाछनीय है। आखिरकार सभी चमकने वाली वस्तुएँ सोना नहीं होतीं। अधिकारक्षेत्रीय भगड़ो, कल्पित भ्रष्टाचारों तथा अनुचित माँगों को अलग-अलग पहचानना चाहिये।

यह भी आवश्यक है कि काम के कम घण्टों की, अधिक वेतन की तथा सीमिति मात्रा में ही काम की माँग को मजदूरों की इस न्यायसङ्गत डर को दृष्टि में रख कर ही देखा जाय कि 'कहीं वे इतना अधिक काम न कर दें कि उनकी नौकरी ही समाप्त हो जाय'। लोग उस समय हताश हो जाते हैं जब वे देखते हैं कि उनके बहुत से सहकर्मी बेकार हो गये हैं और उनकी जीविका के साधन पर ही खतरा उत्पन्न हो गया है।

मजदूर-सभा पूरे वेग से चल रहे उत्पादन के समय भी, जैसा कि गृह-निर्माण के विभिन्न कार्यों में होता है, अपने सरक्षित अधिकार नहीं छोड़ना चाहतीं क्योंकि उन्हें डर रहता है कि एक बार छोड़ देने पर वे उन्हें पुनः वापस नहीं पायेगी परन्तु, इससे मजदूरों के कुछ कृत्रिम प्रतिबन्धों तथा कुछ कुशल कारीगर सङ्गठनों के मनमानी नियमों को सर्वथा न्यायोचित नहीं कहा जा सकता।

यह देखने पर कि मालिक लोग भी बहुधा ही सीमित मात्रा में उत्पादन की नीति का अनुसरण करते हैं जिससे वस्तुओं के मूल्य ऊँचे रहे, तथा सरकार ने भी कृषि क्षेत्र में ऐसी ही नीति को प्रोत्साहन दिया है। मजदूरों के सीमिति मात्रा में काम करने की नीति की आलोचना उतनी कटुता से नहीं की जा सकती। ये सभी नीतियाँ हमारे 'अभाव ग्रस्त अर्थ-व्यवस्था' वाले आचरणों के परिणामस्वरूप ही उत्पन्न हुई हैं और कदाचित् उनमें तबतक कोई खास परिवर्तन नहीं आ सकता, जबतक राष्ट्र का ध्यान अधिकाधिक लोगों के उपयोग के लिये अधिकतम उत्पादन के विवेकपूर्ण तरीकों की ओर नहीं जाता और साथ ही क्रयशक्ति के वितरण में आवश्यक परिवर्तन नहीं हो जाते।

हड़ताल तथा सङ्घटित मजदूर

सङ्घटित मजदूरों में कितनी हड़ताले होती हैं तथा उसकी तुलना में असङ्घटित मजदूरों में कितनी होती है, इस सम्बन्ध में किसी आम नतीजे पर पहुँचने के पहले कुछ अन्य बातों को भी ध्यान में रखना चाहिए जो हड़तालों की संख्या में वृद्धि कर देती हैं, जैसे कारोबार में वृद्धि, मूल्यों में

वृद्धि, भ्रष्टाचार की स्थितियों, किसी राष्ट्रीय अर्थ-व्यवस्था में औद्योगिक विकास का काल तथा राजनीतिक कारण । वस्तुतः बहुत से उद्योगों में ऐसा हुआ है कि वहाँ मजदूर-समाजों की स्थापना के पहले तथा जहाँ मालिक लोग इन सङ्घों की स्थापना का सक्रिय विरोध कर रहे थे, अधिक सख्या में हड़तालें हुईं वनिस्पत उसके कि जब मजदूर-समाजों की स्थापना हो गयी ।

इसके अनेक कारण हैं । पहले तो औद्योगिक अशान्ति दूर करने के उद्देश्य से आवश्यक समाधान करने के लिए मालिकों का यह जानना आवश्यक है कि अशान्ति है । जहाँ मजदूरों के पास स्वतन्त्र एवं निश्चय रूप में अपनी बात कहने का कोई माध्यम नहीं होता, मालिक के लिये अपने कर्मचारियों की सच्ची भावना जानना कठिन होता है ।

प्रस्तुत पुस्तक का एक लेखक जब एक कारखाने में कर्मचारी-नियुक्ति का डाइरेक्टर था उसे एक बड़ा रोचक एवं नया अनुभव हुआ था । ईंट साफ करने वाले मजदूरों के दल ने बहुत सी शिकायतें भेजी थीं । लेखक ने श्रमनायक से, मजदूरों से, बातें करके तथा कागज आदि देखकर इन शिकायतों की जाँच की । वह इस निष्कर्ष पर पहुँचा कि मजदूरों को कम मजदूरी मिल रही है और उसने मिल के मैनेजर से मिलकर परिस्थिति का समाधान करने का प्रयत्न किया । मैनेजर ने बतलाया कि मजदूर आलसी हैं और यह भी कहा कि लेखक को ईंट साफ करने के सम्बन्ध में क्या ज्ञान है । लेखक को कुछ भी ज्ञान नहीं था क्योंकि वह कुछ ही दिन पहले गिरजाघर में धर्मोपदेशक का काम छोड़कर इस मिल में नौकरी करने आया था । मैनेजर ने कहा, “जाइये, कुछ ईंटे साफ कर आइये, तब इस सम्बन्ध में मुझ से बातें कीजिये ।” अतः लेखक मजदूरों के साथ काम करने चला गया । दिन के अन्त में उसका अब भी यह ख्याल था कि मजदूरों को कम मजदूरी मिलती है परन्तु इस सम्बन्ध में उसकी भावना उस समय की भावना से बिलकुल भिन्न हो गयी जब पहले वह इस निष्कर्ष पर पहुँचा था । श्रमनायक ने आकर मजदूरों से कहा कि दीवाल के एक भाग को गिरा देने के बाद प्रत्येक मजदूर के सामने जो ईंटे हो, वह उन्हीं को साफ करे (ईंट में लगे सीमेन्ट को खरोचना) । जैसे ही श्रमनायक वहाँ से गया, एक मजदूर उठा और चारों ओर से अपेक्षाकृत साफ ईंटे उठा लाया और उन्हें अपने सामने के ढेर में रख दिया । चूँकि मजदूरों को साफ की हुई ईंटों की सख्या के अनुसार मजदूरी मिलती थी, इस मजदूर ने थोड़े ही परिश्रम से काफी पैसा पैदा कर लिया । लेखक को यह याद करके बड़ा दुःख हुआ कि अच्छे मजदूर की मजदूरी के उदाहरण के तौर पर मैनेजर ने इसी

मजदूर की मजदूरी की चर्चा की थी और यह दोषारोपण किया था कि शेष सभी लोग, जिनमें अब लेखक भी शामिल था, आलसी हैं।

मजदूरों के मन की बात जानना

बाद को यह सोचकर कि लेखक काफी मेहनत नहीं करेगा, श्रमनायक वापस आ गया। वह सारी दुपहरिया खड़ा-खड़ा उसके काम पर पहरा देता रहा जो लेखक के लिए अपमानजनक बात थी। लेखक ने सुन तथा पढ़ रखा था कि मजदूरों को तेज काम करने के लिये उकसाने तथा सख्त श्रमनायक की कड़ी निगरानी से बड़ी चिढ़ होती है, परन्तु उसे यह उकसाने की बात पहले वैसी कभी नहीं लगी थी, जैसी उस दिन लगी थी। यद्यपि लेखक स्वभाव से ही शान्तिप्रिय व्यक्ति है तथापि उसके लिये श्रमनायक को ईंट तान कर मारने से स्वयं को रोकना कठिन हो गया। कहने का तात्पर्य यह कि स्वयं मजदूरों के अतिरिक्त अन्य कोई भी यह नहीं जान सकता कि काम की हालातों के सम्बन्ध में वे क्या महसूस करते हैं। व्यवस्था-कुशल मालिकों को यह जानना चाहिये कि वे क्या महसूस करते हैं ताकि वे आवश्यक समाधान कर सकें।

ऐसे मालिकों से जो मजदूर सभाओं से इसलिये डरते हैं कि वे शिकायतें प्रस्तुत करते हैं, उस बुढ़िया का स्मरण हो आता है जो एक बार किसी कारखाने में गयी थी, जहाँ पानी उबाल कर भाप बनाया जा रहा था। जब भाप का एक 'सेफ्टी वाल्व' एक धडाके से उड़ गया तो वह बहुत डर गयी। उसे तो प्रसन्न होना चाहिये था कि 'सेफ्टी वाल्व' के उड़ने से चेतावनी मिल गयी, जिससे भङ्कर विस्फोट टल गया और उसकी जान बच गयी।

मजदूर सभा एक 'सेफ्टी वाल्व' की भौंति है। वह काम की हालातों के प्रति असन्तोष की ओर ध्यान आकर्षित करके तथा उनके शान्तिपूर्ण समाधान के लिये माध्यम प्रदान करके चेतावनी दे देता है, जैसे 'सेफ्टी वाल्व' भाप निकाल कर चेतावनी दे देता है और भयङ्कर विस्फोट नहीं होने देता।

देश के दक्षिणी भाग के एक मिल मालिक ने जिसके मजदूर असङ्घटित थे, बतलाया कि जब उसके मजदूरों ने हड़ताल की तो वह किकर्तव्यविह्वल रह गया था। उसके पास उनकी भावनाएँ जानने का कोई तरीका ही नहीं था। लेखकों को भी कम्पनियों के सङ्घों के ऐसे बहुत से उदाहरण मालूम हैं जिन्हें केवल छोटी-छोटी शिकायतों के सम्बन्ध में विचार-विमर्श, करने की अनुमति थी तथा बड़े प्रश्नों पर विचार करना उनके लिये वर्जित था। इसके परिणाम स्वरूप हड़तालें होती थीं।

कोई भी समझदार मैनेजर एक अच्छी मजदूर-सभा का स्वागत करता है, जिसमें चाहे अन्य अनेक दोष हैं, परन्तु जो मैनेजर को मजदूरों की भावनाओं के सम्बन्ध में सूचित करने से नहीं चूकता ।

मजदूर सङ्गठन हड़ताल निरोध के साधन है

मालिक जब एक बार मजदूर-सङ्गठन का अधिकार स्वीकार कर लेते हैं, तो ऐसी व्यवस्था प्रदान करते हैं कि इकरारनामे की अवधि में शिकायतों का समाधान हो सके । इन समझौतों में यह शर्त रहती है कि इकरारनामे की अवधि में न तो मजदूर सभा हड़ताल का आश्रय लेगी और न मालिक तालाबन्दी घोषित करेगा, अपितु दोनों ही भगडों के शान्तिपूर्ण निवटारे के लिये प्रदत्त लोकतन्त्रीय तरीके अपनायेंगे ।

पूर्ण एवं सच्चे सङ्गठन के परिणामस्वरूप हड़ताले नहीं होती यह बात सन् १९३७ ई० में स्पष्ट रूप से सिद्ध हो गयी थी । मोटर उद्योग में सी० आई० ओ० की हड़तालों द्वारा दूर-दूर फैली हुई गडबडी के जमाने में ही, जब मालिक लोग मजदूर सभाओं के निर्माण का विरोध कर रहे थे, सी० आई० ओ० के ही एक अन्य मजदूर सभा 'अमलगमेटेड क्लोदिङ्ग वर्क्स' ने मालिकों के साथ बड़ी शान्ति से एक नया समझौता किया जिसके अनुसार १,४०,००० मजदूरों को कभी बिना मशीन का एक पहिया भी रोके काम की अपेक्षाकृत अच्छी शर्तें प्राप्त हो गयीं । सन् १९३७ के 'फेडरल कौंसिल आफ चर्चेंज' की 'लेबर सण्डे मेसेज' ने ठीक ही घोषित किया—“इस देश के अनेक उद्योगों में काफी दिनों से सङ्गठन चालू है । यह दिखला दिया गया है कि सङ्गठित मालिकों तथा उनके सङ्गठित कर्मचारियों के लिये परस्पर अच्छे सम्बन्ध बनाये रखना तथा इकरारनामे की अवधि में अपने मतभेदों को बिना हड़ताल या तालाबन्दी किये, संयुक्त सहायन द्वारा समाप्त करना सम्भव है ।”

हड़ताले कब होती हैं ?

हड़ताले बहुधा ही व्यवसाय की तेजी के जमाने में होती हैं । मन्दी के जमाने में तो मजदूरों को वेतन में कटौती का सामना करना पड़ता है, उन्हें दिन में आंशिक रूप से ही काम मिलता है या पूर्णतः बेकारी भी हो जाती है । नौकरियाँ इतनी कम होती हैं कि अत्रि क वेतन या अपेक्षाकृत अच्छी शर्तें माँगकर उन्हें गँवाने का जोखिम नहीं उठाया जा सकता । इसके विपरीत, तेजी के जमाने में मजदूर देखते हैं कि उनकी कम्पनियाँ

खूब उन्नति कर रही हैं, शेयरहोल्डरों को ऊँचे लाभांश दिये जा रहे हैं। साथ ही मजदूर अपने पारिवारिक बजट पर, जो विलकुल नपा-तुला होता, है तथा जिसमें घट-बढ़ की बहुत कम गुंजाइश होती है बढ़ती हुई कीमतों का बुरा असर भी अनुभव करता है। फलतः अधिक वेतन की माँग होने लगती हैं, जो सङ्घटित उद्योगों में बहुधा ही वार्ता आदि द्वारा पूरी भी हो जाती हैं। असङ्घटित उद्योगों में जब मालिक लोग स्वतः बढ़ते हुए जीवनयापन व्यय को कायदे से पूरा करने के लिये वेतन नहीं बढ़ाते और मजदूरों के साथ लाभ का उचित वितरण नहीं करते तो हड़तालें होने लगती हैं। ऊँचे वेतन तथा सामान्यतः सामूहिक सौदे के समझौतों की माँग होने लगती हैं, क्योंकि मजदूर लोग काफी दिनों से यह समझते आते हैं कि समझौतों द्वारा ही उन्हें उद्योग की उत्पादन-क्षमता के लाभ का उचित अंश मिल सकता है।

शान्ति पूर्ण हड़तालें

हड़तालें बिना जोर-जब्रदस्ती या हिंसा का सहारा लिये शान्तिपूर्ण ढङ्ग से संचालित की जा सकती हैं और की गयी हैं। असन्तोषप्रद समझौते जाने वाली हालतों में काम करने से सामूहिक रूप से इनकार करके, प्रचार द्वारा तथा जनता की सहानुभूति प्राप्त करके, कारखाने पर शान्ति से धरना देकर, मालिक पर आर्थिक दबाव डाल कर (यदि उससे कहा गया है और वह पुनः उत्पादन चालू करने के लिये उत्सुक है) नगर, राज्य एवं राष्ट्र के अधिकारियों या गिरजाघर एवं नागरिकों की समितियों की सद्भावपूर्ण मध्यस्थता द्वारा जनता में बिना किसी अशान्ति या गड़बड़ी के तथा कम से कम बुरी भावना के साथ हड़तालें समाप्त हो सकती हैं तथा अनेक बार समाप्त हुई भी हैं। मान लीजिये कि कोई शान्तिपूर्ण धरना भी मालिक के साथ अन्याय है (जब मजदूरों का पक्ष न्यायिक दृष्टि से कमजोर हो) तो मालिक भी तो वही शान्तिपूर्ण तरीका उलटे धरने का प्रयोग करके या जनता को अपना पक्ष बतलाने के लिये खिडकी पर नोटिस आदि लगा कर कर सकता है।

धरने की समस्या का एक दूसरा पहलू तब उपस्थित होता है, जब सभी मजदूर सभाएँ किसी एक सभा द्वारा दिये गये धरने को तोड़ने से साफ इनकार कर देती हैं। यद्यपि मजदूर-आन्दोलन के लिये काफी हद तक एकता का बना रहना अत्यन्त आवश्यक है और कभी-कभी ऐसा हुआ है कि मजदूर सभाओं में पारस्परिक निष्ठा की कमी के कारण न्यायोचित हड़तालें भी असफल हो गयी हैं, यह उचित ही जान पड़ता है कि कोई हड़ताल करने

के पहले जो वार्ता आदि चलती है, उसमें अन्य मजदूर-सभाओं को भी, जिनसे यह आशा की जाती है कि वे हड़ताल में दिये जाने वाले धरने का सम्मान करेंगी, कुछ कहने का अवसर मिले, या जैसा कि ब्रिटेन में होता है, भगड़े को निपटारे के लिये ऐसे मालिकों तथा मजदूर-सभाओं से अधिकारियों की एक समिति को सौंप दिया जाय, जिनका अन्तर्ग्रस्त उद्योग से कोई सम्बन्ध न हो। इसके अतिरिक्त किसी भी मजदूर-सभा को ऐसी मूलतः काम करने से इनकार नहीं करना चाहिये जब उसके इकरारनामे में यह शर्त है कि किसी भी कारण से काम नहीं बन्द किया जा सकता, ऐसे मामले में धरने को तोड़ने से इनकार करने का अर्थ इकरारनामे की शर्तों का उल्लङ्घन करना होगा।

अहिंसात्मक प्रतिरोध

गांधी जी का तरीका लगा कर शान्तिवादी प्रतिरोध के भी कुछ प्रयोग हुए हैं।^१ पेसिलवेनिया राज्य के रीडिंग नामक स्थान में किसी गजी-मोजे आदि के कारखाने के हड़ताली मजदूर कारखाने के फाटक के सामने सड़क की पटरी पर लेट गये, जिससे कारखाने के अन्दर जाने के लिये गैरहड़तालियों का उनके शरीरों पर से होकर जाना अनिवार्य हो गया। बहुत वर्ष पहले की बात है कि आई० डब्ल्यू० डब्ल्यू० के मजदूर एक परेड के समय सड़क पर काफी दूर तक एक कतार में खड़े हो गये और जब राष्ट्रपति विलसन उधर से गुजरे तो उन्होंने कोई हर्षध्वनि नहीं की जिसका परिणाम यह हुआ कि उन्हें राष्ट्रपति से भेट करने की अनुमति मिल गयी, जिसके लिये वे लालायित थे। अनेक बार 'अमलगमेटेड क्लोदिंग वर्कर्स' के हड़ताली मजदूर उन ट्रकों के सामने लेट गये जो माल ढोना चाहती थीं। राबर्ट ब्रक्स ने हेन लेवर ऑर्गनाइजेज^२ नामक अपनी पुस्तक में एक तरीके का वर्णन किया है, जो टोलेडो मोटर हड़ताल में प्रयोग किया गया था जिसमें मजदूरों ने निरोधाज्ञा की उपेक्षा कर दी और चुपचाप अपनी इच्छा से गिरफ्तार होने के लिये तैयार हो गये और सभी पुलिस गाड़ियाँ तथा जेल ठसाठस भर गये। इन तरीकों से हड़तालियों द्वारा स्वतः कष्ट भोगने

१—लेखकों को जहाँ तक ज्ञात है, अमेरिकी श्रम निकायो के सरकारी वक्तव्यों में युद्ध के प्रति अभ्यान्तरिक आपत्ति की बात, जिसे गिरजाधरो ने मान्यता प्रदान की है, कभी नहीं व्यक्त की गई है।

२—वेल यूनिवर्सिटी प्रेस, १९३७।

के कारण जनता की सहानुभूति अवश्य मिल जाती है, परन्तु इनमें बड़े कड़े अनुशासन एवं आत्म-नियन्त्रण तथा प्रशिक्षण की आवश्यकता होती है; ताकि प्रदर्शन कहीं दङ्गे का रूप न ले ले।

हिंसा के कारण

जब स्थानीय अधिकारियों द्वारा हड़तालियों को स्वतन्त्र भाषण तथा शान्तिपूर्ण ढङ्ग से सभा आदि करने जैसे नागरिक अधिकारों से वंचित कर दिया जाता है, जैसा कि अब भी होता है विशेषकर देश के दक्षिण भागों में; जब स्थानीय पुलिस या सैनिक टुकड़ी उत्तेजनाजनक या अनुशासनहीन हो जाती है, जब हड़ताली-गैरहड़ताली कर्मचारियों के विरुद्ध वैयक्तिक हिंसा का प्रयोग करने लगते हैं या सामूहिक धरनेबाजी करने लगते हैं, जिससे किसी का कारखाने में प्रवेश करना वस्तुतः असम्भव हो जाता है; जब हड़ताल इतनी लम्बी अवधि तक चलती रहती है कि मजदूरों की पत्नियाँ और उनके बच्चे भूखे रहने लग जाते हैं और मजदूर घबड़ा कर कुछ भी करने को उद्यत हो जाते हैं; जब मजदूर सभाओं के नेता अपने कम्पनी वाले मकानों से बाहर निकाल दिये जाते हैं या अन्याय से गिरफ्तार करके जेल में ठूस दिये जाते हैं, जब हड़तालियों के विरुद्ध अश्रुगैस या गोलियों का प्रयोग किया जाता है; जब कम्पनी के गुप्त जासूस चालाकी से मजदूर-सभाओं में प्रवेश कर जाते हैं, जहाँ वे बहुधा ही सभा के अधिकारी भी बन जाते हैं और हड़तालियों के बीच घूम-घूम कर उन्हें जान-बूझ कर हिंसा के लिये उकसाते रहते हैं ताकि जनता की सहानुभूति मजदूर सभा के विरुद्ध हो जाय—तब भारी कटुता, घृणा एवं आम अशान्ति तथा गड़बड़ी की स्थिति उत्पन्न हो जाती है। इस प्रकार के औद्योगिक दङ्गों के समय, जब रहस्यपूर्ण विस्फोट होते हैं या हड़तालग्रस्त नगर में आग लगाने वाले रङ्गे हाथ न पकड़ लिये जाँय, तो यह कहना कभी सम्भव नहीं कि ये काम कम्पनी द्वारा नियुक्त जासूसों के हैं या स्वयं हड़तालियों के।

इस परिस्थिति का अन्त हड़तालियों के पूर्ण पराजय में हो सकता है जिसके बाद कारखानों में वर्षों तक कटुता, बदमिजाजी तथा मजदूरों की अपेक्षाकृत कम कार्यक्षमता बनी रह सकती है। उसका अन्त मजदूरों की पूर्ण विजय में हो सकता है, जिसके परिणामस्वरूप मजदूरों के मन में विजय का अहङ्कार उत्पन्न हो जाता है और कुछ दिनों तक वे दम्भी एवं धृष्ट बने रहते हैं। या, सम्भव है कि हड़ताल का अन्त समझौते की मेज पर हो जाय जहाँ उसका निबटारा पहले ही बिना उन कठिनाइयों एवं

हानि के जो कोई भी हड़ताल सभी सम्बन्धित लोगों को पहुँचाती है, हो सकता था ।

काम के औजार रख देने वाली हड़ताल

अमेरिका के सर्वोच्च न्यायालय ने जब सन् १९३६ ई० में फैन्स्टील वाले मुकदमे के निर्णय द्वारा औजार रखकर हड़ताल करने के तरीके को अवैध घोषित किया था, उसके पहले से ही इस प्रकार की हड़तालों की आयी हुई लहर बहुत कुछ समाप्त हो चुकी थी । यह मामला अब कोई तात्कालिक समस्या नहीं है फिर भी एक दो बातें कही जा सकती हैं ।

यद्यपि औजार रखकर काम न करने वाली हड़तालों का भीषणरूप पहली बार सन् १९३७ ई० में हुआ वह भी मुख्यतया सी० आई० ओ० के मजदूर सभाओं में । अमेरिकी श्रम-व्यवस्था के पहले के इतिहास में उनकी कोई चर्चा नहीं है । इस देश में इस प्रकार की हड़तालों के पहले जिन हड़तालों की चर्चा आयी है, वह यह था कि बहुत वर्ष पहले शिकागो तथा न्यूयार्क के वस्त्र उद्योग के मजदूर सङ्गठित होने के पहले, काम बन्द कर दिया करते थे ।^१ मजदूर अपनी शिकायतों को व्यक्त करने तथा मालिकों से समाधान प्राप्त करने के लिये हाथ पर हाथ धरे अपनी मशीनों के पास चुपचाप खड़े रहते थे ।

जेनरल इलेक्ट्रिक कम्पनी के शेनेक्टेडी कारखाने में सन् १९०६ ई० में ही औजार रख कर काम न करने वाली हड़ताल हुई थी । अक्रोन में सन् १९३५ ई० के ग्रीष्म ऋतु में 'यूनाइटेड रबर वर्कर्स' ने जो उस समय ए० एफ० एल० से सम्बद्ध था, रातों ही रात इस प्रकार की हड़ताल कर दी थी । सन् १९३७ ई० में इस प्रकार की हड़ताल करने का तरीका आम मजदूरों द्वारा, मुख्यतः नये औद्योगिक सङ्घों में, तत्काल ही अपना लिया गया जान पड़ता था न कि राष्ट्रीय नेताओं द्वारा काफी सोच-विचार के पश्चात् निर्धारित नीति के परिणामस्वरूप । सच तो यह है कि जिम्मेदार मजदूर-नेता लोग इस प्रकार की हड़ताल की समाप्ति पर बड़ा सन्तोष प्रकट करते थे । यह दुधारी तलवार है जो स्वयं मजदूर-सभा के लिये खतरनाक है । इसके प्रयोग द्वारा किसी सभा के थोड़े से मजदूरों के लिये अनधिकृत हड़ताल करना, अनुशासन तथा लोकतन्त्रीय तरीकों की उपेक्षा करना बहुत ही आसान है ।

१—देखिये जोयल साइडमैन लिखित 'सिट डाउन' (लोग फार इण्डस्ट्रियल डेमोक्रेसी, १९३७), पृष्ठ ६ ।

कानून एवं व्यवस्था

सन् १९३०-४० वाले दशक में जब औजार रखकर काम न करने वाली हड़ताल की लहर सी आयी हुई थी 'कानून एवं व्यवस्था' के सम्बन्ध में एक विचित्र अमेरिकी मनोभावना यह थी कि इस प्रकार की हड़तालों तथा विभिन्न उद्धत् हड़ताली तरीकों के कुछ कट्टर समालोचकों ने खुले आम न केवल राष्ट्रीय मजदूर कानून के उल्लङ्घन का, अपितु सरासर हिंसा के कार्यों तथा हड़तालियों के विरुद्ध सामूहिक रूप से की गयी कार्रवाइयों का भी समर्थन किया। देश के पूर्वी भाग के एक नगर के मेयर ने घोषित किया कि उनके नगर के मजदूरों को सङ्गठन एवं हड़ताल करने की अनुमति दी जायगी, परन्तु किसी बाहरी मजदूर नेता को नगर में नहीं आने दिया जायगा। देश के विभिन्न भागों में शान्ति स्थापना के लिये नियुक्त अधिकारियों द्वारा सवैधानिक नागरिक अधिकारों के अवैध अतिक्रमण ज़मा कर दिये गये हैं तथा वे स्वयं इन अतिक्रमणों के दोषभागी रहे हैं। अमेरिका को यह सीखने में अभी बहुत दिन लगेगा कि स्वयं अपने कानूनों का सम्मान क्योंकर किया जाय। जन-कल्याण के हित में यह अत्यन्त आवश्यक है कि किसी झगड़े के सभी पक्षों द्वारा जोर जबरदस्ती के भद्दे तरीकों का परित्याग कर दिया जाय।

किसी नगर या देश के सभी मजदूरों की 'आम हड़ताल' के लिये दो ही चार बार प्रयत्न किये गये हैं और प्रत्येक बार ऐसी हड़ताल मजदूरों के दृष्टिकोण से असफल ही रही है। इसका कारण यह है कि इस प्रकार जन-साधारण या समूचे राष्ट्र के दैनिक जीवन को पूर्णतः ठप कर देने का अर्थ स्वयं सरकार को चुनौती देना हुआ। मजदूरों को पुलिस, सेना तथा सरकार की न्यायिक शक्ति का सामना करना पड़ता है और वे हथियार डाल देते हैं। हाँ, यदि वे कोई वास्तविक क्रान्ति तथा सरकार एवं उसके सभी अङ्गों पर कब्जा करना चाहते हो और उसके लिये तैयार हो तो दूसरी बात है।

यहाँ यह ध्यान देने योग्य बात है कि ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० को आम या किसी अन्य हड़ताल के समर्थन में हड़ताल करने का अधिकार नहीं है। प्रत्येक अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सभा स्वायत्तशासी होती है और अपने विषय में स्वयं उसे निर्णय करना होता है। मजदूरों के लिये सब से अच्छी बात तो यह है कि कोई हड़ताल करने के पहले वे गुप्त मतदान द्वारा यह जान लें कि अन्तर्ग्रस्त मजदूर सभा के सदस्यों का बहुमत उसके पक्ष में है।

‘काम पर वापसी’ के आन्दोलन

उन हड़ताल के समय, जो किसी मजदूर-सभा को मान्यता प्रदान करने के सम्बन्ध में होती हैं, बहुधा ही मालिकों, समाचारपत्रों तथा रेडियो भाषणकर्त्ताओं द्वारा मुख्य प्रश्न को पीछे ढकेल दिया जाता है। ‘जो काम करना चाहते हैं, उन्हें काम का अधिकार’ तथा ‘जो हड़ताल करना चाहते हैं, उन्हें हड़ताल का अधिकार’ के सम्बन्ध में आवाजे उठती हैं। इससे मुख्य प्रश्न ही मुला दिया जाता है, जो काम का अधिकार या हड़ताल करने का अधिकार का नहीं है, अपितु सामूहिक सौदे वाले समझौतों के लोकतन्त्रीय संरक्षणों के अन्तर्गत काम करने के अधिकार का है। जब कम्पनी यह अधिकार देने से साफ-साफ इनकार कर देती है, तो ‘काम पर वापसी’ के आन्दोलन अनिवार्य रूप से मजदूरों के काम करने की वास्तविक इच्छा के द्योतक नहीं होते।

वस्तुतः जाँच करने पर यह सिद्ध हो गया है कि यों तो देखने में ‘काम पर वापसी’ के आन्दोलन ‘नागरिक आन्दोलन’ जान पड़ते हैं, परन्तु बहुधा ही वे प्रत्यक्ष रूप में मालिक द्वारा या अप्रत्यक्ष रूप में किसी कम्पनी के सङ्घ, किसी मजदूर जासूसी एजेंसी या सहव्यवसायियों द्वारा उकसाये जाते हैं। यह ‘मोहाक वैली फार्मूला’, जो ‘काम पर वापसी’ के आन्दोलन का दूसरा नाम रेमिंग्टन रैंड कम्पनी द्वारा निकाला गया था, जब वह ‘अमेरिकन फेडरेशन आव लेबर’ द्वारा की गयी किसी हड़ताल में फँसी थी, परन्तु बाद को उसका प्रयोग ‘लिटिल स्टील, हड़ताल तथा अन्य स्थानों में भी खूब किया गया था।’^१

यह कैसे जाना जाय कि मजदूर लोग मजदूर सभा चाहते हैं या नहीं

कुछ मामलों में मालिक यह सचमुच ही विश्वास कर सकता है कि अधिकांश हड़ताली बिना मजदूर सभा की मान्यता के ही काम पर वापस आना चाहते हैं। बहुत ही उदार एवं न्यायप्रिय मालिकों को भी यह जानने में बड़ी कठिनाई होती है कि उनके असङ्गठित कर्मचारी वास्तव में क्या सोचते हैं। यह स्वाभाविक है कि मजदूर अपने मालिक से वही कहना चाहते हैं, जो उनके विचार से वह सुनना चाहता है। सरकारी बोर्ड जैसे किसी तटस्थ माध्यम की देख-रेख में हुए गुप्त मतदान द्वारा ही मजदूरों की

१—‘नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड डेसिजन्स एण्ड ऑर्डर्स’ नामक पुस्तक के भाग २ में पृष्ठ ६६४-६६६ पर देखिये रेमिंग्टन रैंड का फैला।

वास्तविक इच्छा जानी जा सकती है। टाफ्ट-हार्टले अधिनियम ने अब नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड के अधीक्षण में कुछ खास शर्तों के साथ, इस प्रकार का मत-संग्रह अनिवार्य कर दिया है।

हडताल की बुराइयाँ तथा उनका निरोध

किसी भी प्रकार की लम्बी हडताले, जिनमें दोनों पक्षों की ओर से हिंसा का प्रयोग किया जाता है तथा जिसके परिणामस्वरूप अन्तर्गस्त लोगों में फूट, कटुता तथा गलतफहमी पैदा हो जाती है एक ऐसा काला चित्र प्रस्तुत करती है, जिसमें मालिक लोग, मजदूर, सरकारी अधिकारी, बड़े-बड़े नागरिक, पुलिस तथा अनभिज्ञ एवं स्वार्थी जनता बहुधा ही बराबर दोषी होती है। इस सम्बन्ध में आगे और कुछ कहना व्यर्थ है। सच बात तो यह है कि मजदूरों द्वारा हडताले तथा मालिकों द्वारा तालाबन्दियों काफी हद तक बचायी जा सकती हैं, बशर्ते उदार रुख अपनाया जाय।

अखिल-औद्योगिक समझौते

वास्तव में ऐसे वक्तव्य बड़े प्रोत्साहक थे जैसा कि सन्फ्रांसिस्को के इण्डस्ट्रियल असोसिएशन के अध्यक्ष आर० डी० लैमैन ने सन् १९३८ में दिया था, जिसमें उन्होंने सिफारिश की थी कि मालिक लोग अखिल उद्योग के सङ्घ सङ्घटित करें, इसलिये नहीं कि उनसे 'मजदूरों के सङ्घ निष्क्रिय किये जाय' बल्कि इसलिये कि मजदूरों के साथ अखिल-औद्योगिक समझौते किये जाय और मालिक तथा मजदूर के बीच अच्छे सम्बन्ध स्थापित करने का ईमानदारी से प्रयत्न किया जाय। आपने आगे कहा था:—“मेरा विश्वास है कि सामूहिक सौदे का सिद्धान्त अब स्थायी हो गया है और मालिकों को इतना दूरदर्शी एवं नमनशील हो जाना चाहिये कि वे स्वयं को बदलती हुई परिस्थितियों के अनुकूल बना सकें।”^१

सन् १९४१ में, 'नेशनल वार लेबर बोर्ड' के अध्यक्ष श्री विलियम एच० डेविस ने कहा था—“अगला स्वाभाविक कदम अखिल-औद्योगिक सामूहिक सौदा ही जान पड़ता है। वह समूचे उद्योग में अपेक्षाकृत अत्यधिक स्थायित्व उत्पन्न करने तथा मजदूर-समाजों को अधिक उत्तरदायी बनने की प्रेरणा प्रदान करता है तथा जहाँ तक वेतन के खर्च का सम्बन्ध है, मालिकों को अपेक्षाकृत अधिक उचित एवं न्यायसङ्गत प्रतियोगात्मक आधार पर रखता है। मुझे तो लगता है कि अब मुख्यतः—मालिकों में ही अधिक सङ्गठन की

१—देखिये, 'न्यूयार्क टाइम्स', ३१ अगस्त, सन् १९३८ ई०।

आवश्यकता है। इस प्रकार के सङ्घटन से मालिक तथा मजदूरों की सौदे की क्षमता में समानता आने में सहायता मिलेगी।”^१ सन् १९५६ में श्री डेविस ने कहा कि ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के विलयन ने सङ्घटित मजदूरों के साथ आज नहीं तो कल अखिल-औद्योगिक सौदा करना आवश्यक कर दिया है।^२

जहाँ वस्तुतः सभी मालिकों तथा सभी मजदूरों में इस प्रकार के अखिल-औद्योगिक समझौते हुए रहते हैं, अपेक्षाकृत अधिक स्थिरीकरण सम्भव होता है और हड़तालें भी कम होती हैं।

मालिकों की एक भारी समस्या यह होती है कि ट्रस्ट विरोधी कानूनों का उल्लङ्घन किये बिना उचित प्रतियोगिता की आम हालतों को स्थिर कैसे किया जाय। उत्पादन-व्यय का एक भारी मद मजदूरों का वेतन होता है। समूचे उद्योग के आधार पर मजदूरों से समझौता कर लेना आम वेतन-क्रमों को स्थिर करने तथा मालिकों की ‘प्रतियोगिता सम्बन्धी चिन्ताओं’ की सूची में से इस समस्या को समाप्त करने का कानूनी एवं प्रभावपूर्ण उपाय है। इस प्रकार के अखिल-औद्योगिक समझौतों के अन्तर्गत वे मालिक, जो मजदूरों के वेतन तथा उनके काम की शर्तें अच्छी बनाये रहना चाहते हैं (और अधिकांश मालिक ऐसा चाहते हैं) देखते हैं, मजदूर-सभा अविवेकी मालिकों द्वारा ‘कटौती’ न होने देने के लिये अमूल्य साधन हैं, क्योंकि उनके बिना ये अविवेकी मालिक बराबर वेतन में कटौती करते रहते हैं और अच्छे मालिकों के साथ अनुचित रूप से स्पर्धा करते हैं।

मजदूर-सभाओं की इस सेवा के सम्बन्ध में इस शताब्दी के आरम्भ के विख्यात सुधारक ए. धर्मनेता डॉ० चार्ल्स एच० पार्कहर्स्ट के कथन का सहज ही स्मरण हो आता है कि बाइबिल के प्रथम भाग ‘ओल्ड टेस्टामेण्ट’ के सुविदित पद्यांश को सशोधित करके यो पढ़ना चाहिये—“दुष्ट का जब कोई पीछा नहीं करता, तो वह भाग जाता है परन्तु जब कोई उसके पीछे पड़ जाता है, तो वह आनन्द करता है।”

सरकार के व्यय में बचत

सच तो यह है कि यदि मजदूर-सभा समूचे उद्योग के आधार पर

१—‘ट्रैटियेय सेचुरी फण्ड’ द्वारा आयोजित सोलह उद्योगों के प्रकाशन पर्यवेक्षण के सम्बन्ध में—हाऊ कलेक्टिव बारगेनिङ्ग वर्क्स’ (न्यूयार्क—‘दो ट्रैटियेय सेचुरी फण्ड’, देखिये।

२—‘न्यूयार्क टाइम्स’, २६ फरवरी, सन् १९५६ ई०।

प्रभावशाली होती हैं तो वे करदाताओं का काफी पैसा बचा लेती हैं। वह इस प्रकार कि, यदि मजदूरों की दीन दशा बहुत दिनों तक बनी रहती है, तो यह मॉग उठती है कि केन्द्रीय तथा राज्यीय सरकारें उद्योगों का नियमन करें। इस प्रकार सरकार द्वारा प्रशासन करने तथा उसके लिये आवश्यक बहुत से इन्सपेक्टरों को नियुक्त करने के कारण सरकारी व्यय बहुत बढ़ जाता है, जो न्यायोचित होते हुए भी करदाताओं को ही देना पड़ता है। इस प्रकार के सरकारी विनियमनों की उन उद्योगों में उस हद तक आवश्यकता नहीं पड़ती जहाँ मजदूर सभाएँ भली-भाँति सङ्घटित हुई रहती हैं। मजदूर सभाएँ उद्योग का नियन्त्रण सरकार की अपेक्षा अधिक प्रभावपूर्ण ढङ्ग से कर सकती हैं—और सभा के सदस्य स्वयं ही बड़ी प्रसन्नता से उसका व्यय अदा कर देती हैं।

मालिक सङ्घठनों तथा मजदूर सभाओं के बीच समूचे उद्योग के आधार पर हुए समझौतों से मजदूर सभाओं को परेशान करने वाला यह अनुचित व्यवहार भी समाप्त हो जाता है कि वे मैत्रीपूर्ण मालिकों तथा सहकारी समितियों से बराबर ऊँचे वेतन की माँग करते रहें ताकि वे इन ऊँचे वेतनों के आधार पर अन्य मालिकों से भी ऐसी ही माँग कर सकें। इस कार्य के परिणामस्वरूप उनके मैत्रीपूर्ण मालिक बहुधा ही परेशान होते रहते हैं क्योंकि इससे वे अपने प्रतिद्वन्द्वियों की तुलना में असुविधाजनक स्थिति में पड़ जाते हैं।

जहाँ अखिल उद्योग के आधार पर इकरारनामे नहीं हुए रहते, विशेषकर जब एक विशिष्ट क्षेत्र में ही मजदूर सभा कायम हुई रहती हैं वहाँ बुद्धिमान नेताओं वाले मजदूर सभा अपनी माँगों में कमी कर देती हैं जिससे मजदूर सभाओं वाले कारखाने चालू रहें और इस बीच उद्योग के शेष कारखाने में भी सङ्घटन हो जाय। दुर्भाग्य की बात है कि मजदूर सभा हमेशा ही इस नीति पर चलने की बुद्धिमानी नहीं दिखाती।

हड़ताल बचाने के लिये मजदूर-सभाओं की नीति

यह सोचना गलत है कि “हड़ताल करना ही मजदूर-सभाओं का मुख्य काम है।” साधारणतया, कोई सुस्थापित मजदूर-सभा यदि अन्य तरीकों से उचित मान्यता तथा न्यायसङ्गत शर्तें प्राप्त कर सकती है, तो वह बड़े पैमाने पर हड़ताल करने की बात नहीं सोचती, वह तो उसका अन्तिम अस्त्र है। मजदूर भली प्रकार जानता है कि हड़ताल से कितनी हानि, कितनी परेशानी तथा कितना पश्चात्ताप होता है। उसने बहुधा ही देखा है कि उसके नेता

चाहे दोषी हो, या न हो, लम्बी अवधि के लिये जेल भेज दिये गये, जब कि हड़तालियों के विरुद्ध किये गये अपराधों के लिये कोई दण्ड नहीं मिला। यहाँ हमारा उन नेताओं से तात्पर्य है जो वैध हड़ताली काररवाइयों के कारण भी दण्डित किये जाते हैं। मजदूरों के वे प्रतिनिधि जो गलत तरीकों से पैसा पैदा करने के लिए और भ्रष्टाचार तथा हिंसा के लिये जेल भेजे जाते हैं, भिन्न श्रेणी में आते हैं और उनकी चर्चा आगे भ्रष्टाचार वाले अध्याय में की जायगी। यह तो बहुधा ही हुआ है कि असफल हड़तालों के मुख्य नेता काली सूची में दाखिल कर दिये गये जिसके परिणाम स्वरूप उन्हें वर्षों तक कोई भी काम नहीं मिला।^१ मजदूरों को बहुधा ही अगले एक न एक साथी को दफनाना पड़ता रहा है वह साथी, जो वरना स्थल पर गोलियों का शिकार हो गया। इन मजदूर शहीदों में से कुछ तो अमेरिका के चुने हुए श्रेष्ठ नागरिक थे, ऐसे लोग जिन्हें प्रस्तुत पुस्तक के लेखक जानते थे तथा जिन्होंने निस्स्वार्थ एवं आदर्शवाद की भावना से प्रेरित होकर, साहस के साथ, दक्षिण की कपड़ा मिलों में कोलोरेडो के कोयला खानों में, अरकन्सास तथा अन्य राज्यों के खेतिहर मजदूरों में, कैलिफोर्निया राज्य के घुमक्कड़ मजदूरों में तथा देश के अन्य उद्योगों एवं क्षेत्रों में उस समय हड़तालों का नेतृत्व किया, जब वहाँ के अत्याचार के विरुद्ध लड़ने का अन्य कोई उपाय नहीं था।

मजदूर लोग जहाँ तक सम्भव हो, बिना हड़ताल किये ही समझौता करना चाहते हैं, इस बात का सबूत तो यही है कि सामूहिक सौदे के प्रति दस समझौतों में से नौ बिना किसी हड़ताल के ही हुए रहते हैं।

१—टाफ्ट-हार्टले अधिनियम द्वारा अब काली सूची में दाखिल करने को अनुचित व्यवहार करार देकर वर्जित कर दिया गया है।

मजदूर-सभाओं का उत्तरदायित्व

इस शीर्षक के अन्तर्गत हम मजदूर-सभाओं द्वारा मालिकों के साथ किये गये इकरारनामों पर और भ्रष्टाचार एवं अवैध तरीके से धन पैदा करने की समस्या पर विचार करेंगे। हम यहाँ इस सुभाव पर भी विचार करेंगे कि मजदूर-सभाओं का नियमन करने के कई उपाय अपनाये जाने चाहिये।

इकरारनामों का पालन करना

यह अभियोग बहुधा ही लगाया जाता है कि मजदूर-सभा अनुत्तरदायी होती हैं और उन पर इस बात का भरोसा नहीं किया जा सकता कि वे मालिकों के साथ समझौतों का पालन करेंगी। परन्तु निष्पक्ष जानकर लोग इस बात से सहमत होंगे कि मजदूर-सभाओं के विरुद्ध ऐसा कोई अविवेकपूर्ण अभियोग तथ्यों के आधार पर न्यायसङ्गत नहीं जान पड़ता। कुछ खास परिस्थितियों को छोड़ कर जहाँ या तो अधिकार क्षेत्र सम्बन्धी झगड़े रहते हैं या भ्रष्टाचार रहता है, यह कहा जा सकता है कि मजदूर सभाओं द्वारा अपने इकरारनामों की शर्तों के पालन करने का रिकार्ड बहुत अच्छा रहा है। मजदूर-सभाओं ने कभी-कभी अपने इकरारनामों का उल्लङ्घन किया है परन्तु उनका रिकार्ड शायद उतना ही अच्छा है जितना मालिकों का, जिन्होंने भी यदा-कदा मजदूर सभाओं के साथ इकरारनामों का उल्लङ्घन किया है। उदाहरण के लिए सन् १९२४ में अमेरिकी खनिक सङ्घ ('यूनाइटेड माइन वर्कर्स ऑफ अमेरिका') के साथ हुए 'जैक्सनविल समझौते' के बाद, एक सङ्कटपूर्ण आर्थिक परिस्थिति के परिणामस्वरूप देश के उत्तरी भाग की कोयला कम्पनियों तथा उन कोयला कम्पनियों द्वारा भी, जिनके मालिक अमेरिका के कुछ प्रमुख परिवार थे, आमतौर पर इकरारनामों का उल्लङ्घन हुआ तथा अपनी शर्तों

से बचने के लिये उन्होंने अनेक उपाय किये ।^१ यों, आमतौर पर, मालिक तथा मजदूर-सभा दोनों ही अपने समझौते का पालन करते ही हैं ।

मजदूरों का इतिहास देखने से पता चलता है कि किसी नये सङ्घटन के प्रारम्भ में भले ही गडबड़ी आदि रही हो परन्तु आमतौर पर मजदूर सभा अपने सदस्यों को ऐसी शिक्षा देती हैं तथा ऐसा अनुशासनपूर्ण बना देती हैं कि वे अपने समझौतों की शर्तों का पालन करती हैं । उदाहरण के लिये 'अमलगमेटेड क्लोदिंग वर्कर्स' (सयुक्त दर्जी-कारीगर मजदूर-सभा) तथा इण्टरनेशनल लेडीज गार्मेण्ट वर्कर्स (अन्तर्राष्ट्रीय महिला-पोशाक कर्मचारी सभा) थी जिन स्थापना हुई तो आरम्भ में कुछ दिनों तक उनमें कुछ गडबड़ी थी, क्योंकि उनके सदस्य बराबर ही अनधिकृत रूप से काम बन्द कर देते थे । परन्तु वे इस कठिनाई को दूर करने में सफल हो सके और परिणामस्वरूप अब अनेक वर्षों से सभी शिकायतों का निवटारा एतदर्थ स्थापित न्यायाधिकरणों तथा निष्पक्ष चेयरमैनों द्वारा ही होता है और उत्पादन में किसी प्रकार की बाधा नहीं उत्पन्न होती । लगभग सभी पुरानी मजदूर-सभाओं में मालिकों के साथ सम्बन्ध को लेकर आरम्भ में कठिनाइयाँ उत्पन्न हुई थीं ।^२ परन्तु धीरे-धीरे उनके सभी तरीके व्यवस्थित हो गये और निष्ठा से अपने समझौतों का पालन करने लगे ।

आरम्भ में समाधान बहुत अधिक कठिन होता है

इतना होते हुए भी यह आश्चर्य की बात नहीं कि मजदूर सभाओं के विकास की अवधि में जब मालिक और मजदूर प्रथम बार सङ्घटित रूप में एक दूसरे के सम्पर्क में आते हैं, तब परेशानी और समाधान का काल काफी दिनों तक चलता है । यह उस सूरत में विशेषकर होता है जब मालिक लोग मजदूर-सभाओं को अनिच्छा से तथा आर्थिक या कानूनी दबाव के कारण ही मान्यता प्रदान किये रहते हैं, जब मालिक लोग मजदूरों के सङ्घटन के विरुद्ध पूरा प्रयत्न कर चुके होते हैं । जैसा अधिकतर उद्योगों में हुआ है, तो उससे जो कटुता उत्पन्न हो जाती है, उसे दूर करने में काफी समय लगता है । इसके विपरीत जब मालिक लोग सहृदयता से सङ्घटन-सिद्धान्त स्वीकार

१—देखिये, दी कोल स्ट्राइक इन वेस्टर्न पेसिफिक निया (१९२७) (न्यूयार्क में फेडरल कौंसिल ऑफ दी चर्चेंज ऑफ क्राइस्ट इन अमेरिका' के अनुसन्धान एवं शिक्षा विभाग द्वारा प्रकाशित)

२—देखिये, हर्बर्ट हैरिस द्वारा लिखित 'अमेरिकन लेबर' (येल यूनिवर्सिटी प्रेस द्वारा १९३६ में प्रकाशित)

कर लेते हैं, तब मजदूर-सभाओं के साथ उनके शुरू के सम्बन्ध भी आमतौर पर मैत्रीपूर्ण ही होते हैं। इसका एक ज्वलन्त उदाहरण इस्पात उद्योग की मजदूर-सभाओं ('यूनाइटेड स्टेट्स स्टील कारपोरेशन' तथा 'स्टील वर्कर्स ऑर्गेनाइजिङ्ग कमिटी') के पारस्परिक सम्बन्धों वाला मामला है। इस मामले में सी० आई० ओ० के उस समय के अध्यक्ष जान एल० लेविस तथा 'यू० एस० स्टील' के सञ्चालक मण्डल के अध्यक्ष माइरन टेलर के बीच तीन मास तक वार्ता चलने के बाद कारपोरेशन ने अचानक ही सङ्घटित मजदूरों के प्रति अपने जीवनपर्यन्त के विरोध को समाप्त करके उसे पारस्परिक सहयोग में परिणत कर दिया और मार्च, सन् १९३७ में स्टील वर्कर्स ऑर्गेनाइजिङ्ग कमिटी को यह मान्यता प्रदान कर दी कि वह अपने कर्मचारियों के लिये समझौते की बातचीत और सौदा कर सकता है; उसने दिन में आठ घण्टे काम करने का नियम स्थापित कर दिया तथा इससे ऊपर काम करने पर डेवढ़ी दर से वेतन देना स्वीकार कर लिया तथा वेतनों में दस प्रतिशत वृद्धि भी कर दी। इसी प्रकार कोई भी समझदार मालिक बुद्धि का प्रयोग करके महीनों के झगड़े-फसाद तथा कारखाने में काम की ढिलाई से छुटकारा पा सकता है।

बहुत से मामले में जहाँ नयी मजदूर सभाओं का सम्बन्ध होता है, केवल इसी बात का खयाल नहीं करना चाहिये कि मालिकों को सङ्घटित मजदूरों के साथ व्यवहार करने का कोई अनुभव नहीं है अपितु इसका भी कि मजदूर-सभा के सदस्यों तथा अधिकारियों को भी तो कोई अनुभव नहीं है। यह कोई आश्चर्य की बात नहीं है चाहे वह परेशान करने वाली भले ही हो, कि मजदूरों के प्रतिनिधि, जो अचानक ही औद्योगिक कर्मचारियों की श्रेणी से बढकर आगे आए हुए रहते हैं, जिन पर नई जिम्मेदारियों का बोझ रहता है तथा जो अब भी अन्य कारखानों के लिये सङ्घटन कार्य में बेहद व्यस्त रहते हैं, काम करने वाले कारखानों की हालतों के अनुरूप तत्परता से उचित समाधान करने की ओर पर्याप्त एवं समुचित ध्यान देने में बहुधा ही असमर्थ रहते हैं। मजदूर-सभाओं के उच्च अधिकारियों के पास दरखास्त पहुँचा कर बहुधा ही छोटी-छोटी कठिनाइयाँ दूर की जा सकती हैं तथा उनकी ओर समुचित ध्यान आकर्षित किया जा सकता है। कभी-कभी यह काम किसी तीसरे व्यक्ति की मैत्रीपूर्ण मध्यस्थता द्वारा भी अनौपचारिक ढङ्ग से सिद्ध किया जा सकता है, ताकि स्थानीय मजदूर-सभा के अधिकारियों के साथ प्रत्यक्ष सम्बन्धों में कोई त्रिगाड न होवे। ऐसी हालतों में मालिकों को बड़े धैर्य एवं मजदूर-सभाओं के इतिहास के ज्ञान की बड़ी आवश्यकता होती है। ऐसा

इसलिये कि जब किसी मजदूर-सभा के साथ स्थापित सम्बन्धों को लेकर कोई झगडा नहीं रह जाता तो इतिहास बतलाता है कि उस समय समाधान के लिये बनी व्यवस्था उपयोगी हो जाती है। उस समय समझौते पर भरोसा किया जा सकता है और आमतौर पर सन्तोषप्रद सम्बन्ध सामान्य बात बन जाते हैं। मालिक-मजदूर-सभा के सम्बन्धों के प्रारम्भिक काल में दोनों ओर से सहिष्णुता एवं धैर्य से बर्ताव करने से एक दूसरे को समझने तथा न्यायोचित व्यवहार करने में बड़ी आसानी हो जाती है। कभी-कभी सुस्थापित मजदूर-सभाओं में भी अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभाओं की स्थानीय शाखाओं द्वारा अनधिकृत हड़ताले हो जाती हैं, जिसका परिणाम यह होता है कि मालिक के व्यवसाय को धक्का लगता है तथा सम्बन्धित मजदूर-सभा की प्रतिष्ठा को भी ठेस पहुँचती है।

घूसखोरी एवं भ्रष्टाचार

मजदूर सभाओं के विरुद्ध यह अभियोग बहुधा ही लगाया जाता है कि उनमें बहुत से घूसखोर एवं अवैध रूप से पैसा पैदा करने वाले लोग भरे रहते हैं। वस्तुतः मजदूरों में व्याप्त यह भ्रष्टाचार न केवल मजदूर सभाओं की ही समस्या है, अपितु एक आम अमेरिकी समस्या का अंश मात्र है। न्यूयार्क नगर क्लब मजदूर सभाओं में भ्रष्टाचार के विषय पर (सिटी क्लब आव न्यूयार्क) की जो वर्षों से नागरिक मामलों में ईमानदारी लाने के लिये काफी ऊँची, ख्याति प्राप्त कर चुकी है, एक समिति द्वारा एक बड़ी ही व्यापक एवं निष्पक्ष जाँच की गयी थी।^१ सिटी क्लब की रिपोर्ट के परिशिष्ट में भ्रष्टाचार के जो उदाहरण दिये गये हैं, उनमें भवन-निर्माण के व्यवसाय में, सिनेमा घरों के कर्मचारियों में, रङ्गसाजों में, लोहे के मजदूरों में 'टीमस्टर्स' में, मुर्गी-मछली तथा जानवरों की खाल के व्यवसाय में, सामानों की अदला-बदली वाले रोजगार में, बिजली घरों में, तथा जलपान-गृहों आदि में फैले हुए भ्रष्टाचार मुख्य हैं।

३—देखिये, 'मजदूर सभाओं के उत्तरदायित्व एवं नियन्त्रण के कुछ पहलुओं की रिपोर्ट' (दी सिटी क्लब आव न्यूयार्क की कानून समिति की मजदूर सभाओं से सम्बन्धित उपसमिति द्वारा, २८ जून, सन् १९३७ में प्रकाशित) (इस उपसमिति में इस विषय के निष्पक्ष विशेषज्ञ थे तथा उसके अध्यक्ष वकील थे)। सीटिल, वाशिङ्गटन, में मजदूरों के भ्रष्टाचार सम्बन्धी जार्ज आर० लेटन द्वारा किये गये मजदूर वर्गों के लिये देखिये 'हार्पर्स मैगजीन' का मार्च, १९३६ का अङ्क।

रिपोर्ट में कहा गया है कि मजदूर-सभाओं में व्याप्त भ्रष्टाचार 'किसी भी अर्थ में मजदूर-सभाओं की ही विशेषता नहीं है', अपितु वह हमारे आर्थिक, राजनीतिक तथा व्यवसायिक जीवन की आम समस्या का ही एक अङ्ग है। उसमें इस समस्या का वर्णन निम्नलिखित ढङ्ग से किया गया है :—

“‘मजदूरों में भ्रष्टाचार’ मूल रूप से यह है कि भ्रष्टाचारी मजदूर लोग मालिक से या मजदूर सभाओं के सदस्यों से या दोनों ही से पैसा वसूल करने के लिये मजदूर सभा का उपयोग करते हैं।” भ्रष्टाचारी मजदूर स्वयं मजदूर सभा का ही कोई कर्मचारी हो सकता है, या ऐसा कोई व्यक्ति जो मजदूर सभा से बाहर रह कर या तो अपने एजेंटों द्वारा या मजदूर सभाओं के भयभीत अधिकारियों पर धमकी के प्रयोग द्वारा अपना काम करता है।

‘सिटी क्लब’ की रिपोर्ट में कहा गया है कि भ्रष्टाचारी मजदूर बहुधा मालिक के निष्क्रिय, और कभी-कभी सक्रिय, सहयोग द्वारा भी अपनी प्रभावपूर्ण स्थिति बनाये रखने में समर्थ होता है, क्योंकि मालिक सोचता है भ्रष्टाचार का कुछ पैसा देकर चुप रहना गड़बड़ी आरम्भ करने की अपेक्षा अच्छा है, विशेषकर इसलिये कि वह वस्तुओं का मूल्य बढ़ा कर इस पैसे को माल खरीदने वालों से वसूल कर सकता है या इसी उद्योग के किसी अन्य विभाग पर लाद सकता है या आयकर को ध्यान में रखते हुए उसे अप्रत्यक्ष आम खर्च में डाल सकता है। ऐसा इसलिये और भी हो सकता है कि मालिक वास्तव में इस भ्रष्टाचार से लाभ उठा सकता है। वह मजदूर-सभा के किसी नियम के पालन से बचने के लिये, जैसे अतिरिक्त समय में काम करने के लिये पैसा देना या यह कि मजदूर-सभा के सदस्य किसी गैर-मजदूर-सभाई सदस्य के साथ या उसके द्वारा उत्पादित होने वाली वस्तुओं के लिये काम नहीं करेगा, मजदूर-सभा के किसी अधिकारी को समय-समय पर घूस देना अपने लिये लाभप्रद समझ सकता है। मालिक यह भी सोच सकता है प्रभावपूर्ण सामूहिक सौदे के बाद काम की हालतों में जो सुधार लाना पड़ सकता है वह किसी मजदूर अधिकारी को घूस देने की अपेक्षा अधिक महँगा पड़ेगा।

“इसके अतिरिक्त (सिटी क्लब रिपोर्ट में आगे कहा गया है) मालिक किसी प्रतियोगी को व्यवसाय से बाहर करने या कुछ विशिष्ट प्रकार के तथाकथित व्यावसायिक सङ्गठनों के सम्बन्ध में मूल्यों को बनाये रखने के लिये इस भ्रष्टाचार से लाभ उठा सकता है ” इस प्रकार की जोर-जबरदस्ती के लिए भ्रष्टाचारी मजदूर बड़ा उपयुक्त व्यक्ति साबित होता है जो उन लोगों को मजदूरों द्वारा उपद्रव करने की धमकी

देता है जो व्यावसायिक सङ्गठन में शामिल होने या उसकी सदस्यता बनाये रहने से हिचकते हैं और जो अन्ततोगत्वा न केवल इस सङ्गठनों में ही अपितु उस व्यवसाय या उद्योग की अन्य शाखाओं में भी प्रभाव की स्थिति प्राप्त कर सकते हैं, हैं जिसमें वह सङ्गठन काम करता है ।

“मजदूरों में भ्रष्टाचार का तरीका भिन्न-भिन्न हालतों में भिन्न-भिन्न होता है । परन्तु मुख्य तरीका तो हर सूरत में एक ही होता है । विश्लेषण करने पर देखा गया है कि मजदूरों में भ्रष्टाचार के अधिकांश तरीके आश्चर्यजनक रूप से एक ही जैसे होते हैं ।

“भ्रष्टाचारी मजदूर कभी-कभी इतनी शक्ति प्राप्त कर लेता है कि वह एक अनावश्यक प्रकार का काम उत्पन्न करने में समर्थ हो जाता है जिससे वह आमदनी कर लेता है । उदाहरण के लिये, ‘टीम्सटर्स’ सङ्घ की एक स्थानीय शाखा के भ्रष्टाचारियों के विरुद्ध यह अभियोग लगाया गया कि इन्होंने भ्रष्टाचारी सामानों की अदला-बदली वाले व्यवसाय पर अपने नियन्त्रण द्वारा ‘डैरी’ (दूध, मक्खन आदि) उद्योग के आवश्यक कार्यों को दूना कर दिया, जिसके परिणामस्वरूप उसके चलाने के खर्च में तीन लाख डालर की वार्षिक वृद्धि हो गयी ।

“किसी उद्योग पर अपना प्रभुत्व स्थायित कर भ्रष्टाचारी व्यक्ति उसी उद्योग को आवश्यक सामान आदि पहुँचाने का अपना एक स्वतन्त्र व्यवसाय स्थापित कर सकता है, जिसका उन मालिकों के लिए ग्राहक बनना आवश्यक हो जाता है जो अपने यहाँ किसी प्रकार के मजदूर-सङ्घट से बचना चाहते हैं । इसका एक ज्वलन्त उदाहरण न्यू जर्सी राज्य का एक मामला है जिसमें एक भ्रष्टाचारी ने ठीकेदारों को बाध्य कर दिया कि वे आयात किये हुए इमारती सामानों को गोदामों आदि में रखवाने के उसके व्यवसाय के ग्राहक बन जायें अर्थात् यह काम उसी से करावे । एक दूसरा उदाहरण सिनेमा घर चलाने वाले कर्मचारियों की एक मजदूर सभा पर नियन्त्रण रखने वाले एक भ्रष्टाचारी का है जिसने सिनेमा घरों के मालिकों को विवश कर दिया कि वे सामान उसी से खरीदे ।” (पृष्ठ ७ और ८)

कभी-कभी वेईमान मजदूर नेताओं के षड्यन्त्र द्वारा जनता वाच्य होकर उन्हीं एक या अनेक व्यावसायिक संस्थाओं से खरीदने के लिये वाच्य हो जाती है, जिनका मालिक नगर का राजनीतिक नेता होता है । देश के मध्य-

पश्चिमी भाग के एक नगर के एक पादरी ने ऐसी एक स्थिति का उल्लेख किया है। वह एक नया गिरजाघर बनवा रहा था और उसमें किसी मजदूर-सभा के मजदूर काम कर रहे थे। मजदूरों ने बिना किसी शिकायत के ही हड़ताल कर दी। परन्तु ज्योंही गिरजाघर जो अबतक किसी अन्य स्थान से सीमेंट खरीद रहा था, स्थानीय सीमेंट कारखानों से, जिनका मालिक नगर का कुख्यात राजनीतिक नेता था, सीमेंट खरीदने लगा त्योंही हड़ताल बन्द कर दी गयी।

सिटी क्लब की रिपोर्ट में आगे कहा गया है—

“किसी भ्रष्टाचारी के प्रभुत्व में रहने वाले मजदूर-सभा के सदस्यों की हालत सम्यक रूप से इस कारण पहले की अपेक्षा अब अच्छी भले ही हो कि पहले कोई सङ्घ नहीं था और अब सङ्घ के कारण काम की आम हालतों में सुधार हो गया है, परन्तु सदस्यों को भ्रष्टाचार के दुष्परिणाम भी भोगने पड़ते हैं। भ्रष्टाचारी नेता द्वारा सदस्यों का शोषण अनेक ढङ्ग से हो सकता है, अनुचित रूप से मालिकों के लिये अनुकूल समझौतों के रूप में मजदूरों को ठगा जा सकता है, उन्हें यह चपत पड सकती है कि वे अपने वेतन का एक निश्चित अंश मालिक को या सङ्घ के अधिकारियों को वापस कर दे; उनसे अत्यधिक चन्दा आदि वसूल किया जा सकता है, मजदूर-सभा की सुविधाओं तथा काम के वितरण में भेदभाव किया जा सकता है, मजदूर-सभा के नियम या समझौते की व्यवस्थाएँ शिथिल की जा सकती हैं, मजदूर-सभा के कर्मचारियों को आवश्यकता से अधिक वेतन दिया जा सकता है या मजदूर-सभा का धन गलत कामों में लगाया जा सकता है या उसका गबन किया जा सकता है। भ्रष्टाचारी द्वारा नियन्त्रित मजदूर-सभा का उपयोग सभा की वैध कार्रवाइयों का विरोध करने के लिए भी किया जा सकता है।

“किसी भ्रष्टाचार का मूल्य आरम्भ में भले ही मालिक अदा करे, परन्तु अन्ततोगत्वा वह मूल्य, किसी भी अन्य समाज-विरोधी कार्रवाई के मूल्य की भाँति जनता ही को वस्तुओं की बढ़ी हुई कीमतों तथा औद्योगिक अशान्ति के रूप में चुकाना पड़ता है। सम्भव है कि कुछ मालिकों को जैसे छोटे-छोटे खुरदा व्यापारियों को, इससे लाभ न हो क्योंकि वे भ्रष्टाचार का मूल्य अदा करने में असमर्थ होते हैं, परन्तु जैसा कि हमने कहा है मालिक लोग मजदूरों के भ्रष्टाचार से मूल्यों का स्तर बनाये रख कर तथा प्रभावपूर्ण सामूहिक सोदे का अन्त करके लाभ उठा सकते हैं। मालिक तथा भ्रष्टाचारी मजदूरों के बीच कभी-कभी कैसा सम्बन्ध रहता है, उसे दिखाने का यह एक बड़ा मजेदार उदाहरण

है कि किसी भ्रष्टाचार रक्षित उद्योग में एक मालिक-सङ्घ के प्रधान ने, कहा जाता है कि यह मॉग की कि एक प्रमुख अभियुक्त को जिसे दण्ड मिल चुका था मुक्त करके अपील करने के समय तक उसी की हिरासत में छोड़ दिया जाय ।' (पृष्ठ ८ और ९)

भ्रष्टाचारी मजदूर नेता नियन्त्रण बनाये रखने के लिये 'सशस्त्र दस्तो' का प्रयोग करते हैं, जो मजदूर-सभा के उन सदस्यों को पीटते हैं या उन्हें सभा की बैठको से बाहर निकाल देते हैं, जो उनके नेतृत्व को चुनौती देते हैं, उनकी नीतियों का विरोध करते हैं या मजदूर सभा कोष का हिसाब तलाश करते हैं ।'

अमेरिकन फेडरेशन आव लेबर (अमेरिकी मजदूर-सङ्घ) के लम्बे इतिहास में केवल एक ही अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सभा उससे बाहर निकाला गया और वह था 'इण्टरनेशनल लाङ्गशोरमेस असोसियेशन', जिसके अधिकांश सदस्य 'ईस्ट कोस्ट' (पूर्वी किनारे) के थे । सन् १९५० वाले दशक के आरम्भ में न्यूयार्क राज्यीय अपराध आयोग ने इस सङ्घ के अधिकारियों पर यह अभियोग लगाया कि वे मालिकों से ईनाम तथा घूस लेते थे, उसमें उन्होंने ऐसे लोगों को सदस्य बना रखा था जो कई बार अपराध कर चुके थे, मालिकों को यह अनुमति प्रदान कर दी कि वे जिन्हें काम पर रखें, उनसे उनके वेतन का एक अंश काट लिया करें । उन्होंने गैरलोकतन्त्रीय तरीकों से अपना प्रभुत्व बना रखा था । ए० एफ० एल० की कार्यकारिणी परिषद् ने आई० एल० ए० को पत्र लिखा जिसमें उसने "न्यूयार्क नगर के बन्दरगाहों में फैली हुई अराजकता तथा रोजमर्रा होने वाले अपराधों की भर्त्सना" की थी, जिसमें उसने मॉग की थी कि मालिकों से ईनाम और घूस लेना बन्द किया जाय, मालिकों द्वारा मजदूरों को काम पर रखने का यह तरीका बन्द करा दिया जाय, जो मजदूरों के वेतन से कुछ कटौती करना तथा अन्य आपत्ति-जनक बातें प्रोत्साहित करता है और उसके स्थान पर स्थायी नियमित तथा वैध रूप से मजदूरों को काम पर रखने का तरीका अपनाया जाय, ऐसे अधिकारी बरखास्त कर दिये जाय जो किसी अपराध के लिये दण्डित हुए हों और "ए० एफ० एल० के मान्यता प्राप्त लोकतन्त्रीय तरीके" अपनाये जाय । उसने आगे लिखा था कि "ए० एफ० एल० से जो आपका सम्बन्ध है, उसकी मॉग है कि आपके सङ्घटन में लोकतन्त्रीय आदर्श,

१—देखिये हैरोल्ड सीडमैन द्वारा लिखित 'लेबर जार्स , ए हिस्टरी आफ रैकेटियरिज़' (लिवराइट, १९३८)

तथा बुराईयों से रहित एवं मङ्गलकारी मुक्त मजदूर सभावाद पुनः अविलम्ब स्थापित किया जाय तथा अपराधों, वेईमानी एवं भ्रष्टाचार का नामोनिशान भी सद्यः समाप्त कर दिया जाय ।”^१

‘इण्टरनेशनल लाब्रशोरमेन्स असोसियेशन’ ने उधर ए० एफ० एल० को यह उत्तर लिखा कि वह उसके कुछ आदेशों का पालन कर रहा है और इधर कार्यकारिणी ने सितम्बर, सन् १९५३ के अविवेशन में ए० एफ० एल० को यह सूचित किया कि आई० एल० ए० अपने स्थानीय तथा अन्तर्राष्ट्रीय मामलों के संचालन में लोकतन्त्रीय तरीके स्थापित करने में असमर्थ रहा है तथा वह ऐसा निर्दोष एवं उत्तरदायी प्रशासन भी नहीं ला सका है जो सम्बन्धित मजदूरों की वैध आवश्यकताओं एवं हितों की रक्षा करने के लिये आवश्यक है। उसने माँग की कि अविवेशन आई० एल० ए० की ए० एफ० एल० से सम्बद्धता समाप्त कर दे ।^२ इस आशय का प्रस्ताव भारी बहुमत से पारित हो गया ।

परन्तु ए० एफ० एल० से अलग हो जाने पर आई० एल० ए० समाप्त नहीं हो गया और इस निष्कासन के बाद जो दो चुनाव हुए उनमें मत देने वाले सदस्यों के अल्प बहुमत ने निष्कासन के बाद सङ्घटित ‘ग्रुपिंग्स आफ लाब्रशोरमेन्स, ए० एफ० एल०’, के विरुद्ध आई० एल० ए० के पक्ष में मत दिया। सन् १९५६ में, ‘टीम्सटर्स इण्टरनेशनल’ के कुछ पश्चिमी स्थानीय मजदूर सभाओं में आई० एल० ए० को आर्थिक कठिनाई में सहायता की दृष्टि से चार लाख डालर कर्ज देने का प्रस्ताव किया परन्तु अव्यक्त मीनी के विरोध पर यह प्रस्ताव वापस ले लिया गया। इस बीच नव स्थापित ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की बृहत् मजदूर सभा बराबर यह प्रयत्न करता रहा कि इन गांदी मजदूरों की निष्ठा उसके प्रति हो जाय ।

भ्रष्टाचार तथा कल्याणकारी कोष

मजदूर-सभाओं के कल्याणकारी कोषों के बड़े पैमाने पर विकास के समय से ही मजदूर आन्दोलन को एक नये प्रकार के भ्रष्टाचार का सामना करना पड़ रहा है। कुछ अधिकारियों के विरुद्ध यह अभियोग लगाया गया है कि उन्होंने अपनी आय में वह शुल्क, कमीशन या वेतन जोड़ कर घनी

१ - देखिये, ए० एफ० एल० की कार्यकारिणी परिषद् की रिपोर्ट, जो उसने सन् १९५३ ई० में, ७२वें अधिवेशन में प्रस्तुत की थी: पृष्ठ ३१-३२ ।

२—देखिये, ए० एफ० एल० ने ७२वें वार्षिक अधिवेशन (१९५३) की कार्रवाईयों का लिखित विवरण, पृष्ठ ३२ तथा उसके प्रागे ।

होने का प्रयत्न किया है जो उन्होंने इन कोषों की स्थापना एवं प्रबन्ध में भाग लेने के कारण प्राप्त किया है। अनेक ऐसे उदाहरण हैं कि बीमा कम्पनियों के प्रतिनिधियों ने कमीशन में बटवारा करके या अन्य साधनों से मजदूर-सभा के कर्मचारियों को घूस दिया है ताकि वे सङ्घ का बीमा उन्हीं कम्पनियों से करावे। सन् १९५५ ई० में सीनेट की एक उप-समिति ने 'लाएड्डी वर्कर्स यूनियन' के कोषों की जाँच के पश्चात् यह अभियोग लगाया कि "बीमा कम्पनी, मजदूर-सभा तथा मालिक के प्रतिनिधियों ने आपस में षड्यन्त्र करके" कल्याण कोष का दस लाख डालर हड़प लिया। समिति को पता चला कि कोष से दी जाने वाली किश्तों का एक अंश एक बीमा एजेंट तथा मजदूर-सभा के एक कर्मचारी ने अपने पास ही रख छोड़ा और उन्होंने जाँच कर के पता लगाया कि उक्त कर्मचारी के बैंक के हिसाब में उसके द्वारा ५ लाख ७३ हजार डालर अवैध रूप से जमा किया गया है।^१

इन कोषों के प्रबन्ध के सम्बन्ध में, जिस भ्रष्टाचार का भण्डाफोड़ हुआ वह इतना चोट पहुँचाने वाला था कि ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० दोनों ने ही १९५० वाले दशक के प्रारम्भ में 'सदाचार समितियों' की स्थापना की जिनसे भ्रष्टाचार का अन्त करने में सहायता मिल सके। ए० एफ० एल०-सी आई० ओ० की प्रथम आम सभा में यह प्रस्ताव पारित किया गया कि सभी कल्याण कोषों का "प्रशासन एक ऊँचे प्रकार के ट्रस्ट के रूप में हो, जिससे केवल सम्बन्धित मजदूरों का ही कल्याण हो" और उनके संचालन में नैतिकता के सर्वोच्च आदर्श का पालन किया जाय। मजदूर-सभाओं के कर्मचारियों को चेतावनी दी गयी कि वे कोषों के प्रबन्ध के सम्बन्ध में कोई अनैतिक पैसा न स्वीकार करें तथा बाहरी बीमा एजेंसियों से वे सन्देहपूर्ण व्यक्तिगत सम्बन्ध समाप्त कर दें अन्यथा मजदूर-सभाओं में उनकी नौकरी समाप्त कर दी जायगी। मजदूर-सभाओं को चेतावनी दी गयी कि वे आय-व्यय का पूरा हिसाब रखें, यह ध्यान में रखें कि उनके सदस्य कोष की स्थिति से बराबर अवगत रहें, मजदूर-सभा की सदस्यता की दृष्टि से जो सर्वश्रेष्ठ प्रस्ताव हो, उसी के आधार पर कोषाध्यक्ष का चुनाव करें, तथा मानस्तर की स्थापना कराने एवं किसी प्रकार की शिकायत की अपील

१—देखिये, २८ जुलाई, सन् १९५५ का 'न्यूयार्क टाइम्स'। भ्रष्टाचार के तरीकों के विश्लेषण के लिये, देखिये न्यूयार्क राज्य के बीमा विभाग द्वारा प्रकाशित 'प्राइवेट एम्प्लॉई बेनिफिट प्लान्स—ए पब्लिक ट्रस्ट' १९५६, पृष्ठ २२७-२३५।

सुनने के लिये एक समुचित साधन की व्यवस्था करें। आमसभा ने यह कानून बनाने का भी आग्रह किया कि स्वास्थ्य, कल्याण तथा पेशन कोषों के हिसाब आदि की वार्षिक रिपोर्ट तैयार हुआ करे तथा उनका पूरा व्योरा प्रकाशित किया जाया करे।^१

नैतिक आचारों के लिये ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की समिति

नैतिक आचारों से सम्बन्धित अपने आम प्रस्ताव में अधिवेशन ने घोषित किया कि “भारी बहुसंख्यकों की ख्याति कुछ थोड़े से लोगों के वेईमानदारी, भ्रष्ट तथा अनैतिक आचारों से खतरे में पड़ जाती है जो उनके साथ विश्वासघात करते हैं और जो मजदूर-आन्दोलन को आम कल्याण वाली एक सस्था न मानकर निजी स्वार्थसिद्धि का या उन दलों या सङ्गठनों के लक्ष्य को आगे बढ़ाने का एक साधन मानते हैं जो हमारी लोकतन्त्रीय सस्थाओं को नष्ट कर देना चाहते हैं।”

आमसभा के अधिवेशन के बाद मशीन मिस्त्रियों के अध्यक्ष ए० जे० हेज नैतिक आचार समिति के अध्यक्ष चुने गये। उसके अन्य सदस्य ‘इण्टर-नेशनल लेडीज गारमेंट वर्कर्स’ अन्तर्राष्ट्रीय महिला पोशोक कर्मचारी सङ्गठन के अध्यक्ष डेविड ड्रिविस्की जो भ्रष्टाचार के विरुद्ध चल रहे सङ्घर्ष का अनेक वर्षों से नेतृत्व कर रहे थे, ‘नेशनल मेरीटाइम यूनियन’ के अध्यक्ष जोसेफ कुरान, ‘ब्रदरहुड आफ रेलवे क्लर्क्स’ के अध्यक्ष जार्ज एम० हैरिसन तथा ‘अमलगमेटेड क्लोदिङ वर्कर्स’ के अध्यक्ष जैकब एस० पोडोफस्की थे।

जून सन् १९५६ में नैतिक आचार समिति को सम्बद्ध सङ्घों में भ्रष्टाचार एवं अनाचार का पता लगते ही उसकी जाँच करने का पूर्ण अधिकार प्रदान किया गया। सन् १९५६ के अगस्त मास में हुई ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की कार्यकारिणी परिषद् की बैठक में समिति को अनेक सङ्घों में फैले हुए कथित भ्रष्टाचारों की जाँच करने का निर्देश दिया गया। परिषद् ने ए०

१—सन् १९५६ में, न्यूयार्क राज्य के मजदूरों ने उसी वर्ष पारित हुए उस कानून का समर्थन किया जिसमें मालिकों तथा मजदूर-सभाओं के संयुक्त नियन्त्रण से रहने वाले कल्याण कोषों के अधीक्षण की व्यवस्था थी। इस कानून ने वार्षिक पञ्जीयन तथा रिपोर्टें तैयार करना अनिवार्य कर दिया है, वह बीमा कम्पनियों या दलालों द्वारा कोष सम्बन्धी किसी व्ययमाय के लिये कमोशन देना वर्जित करता है, मजदूर-सभा अधिकारियों को बीमा कम्पनियों में किसी प्रकार की दिलचस्पी रखने की मनाही करता है।

एफ० एल०-सी० आई० ओ० से सम्बद्ध सङ्घों द्वारा स्थानीय सङ्घों के घोषणा-पत्रों को स्वीकार करने के सम्बन्ध में नैतिक आचारों का एक नया मापदण्ड निर्धारित किया ।

राजनीतिक सुधार

भ्रष्टाचारों को दूर करने के अन्य प्रभावपूर्ण उपाय (स्वयं मजदूरों द्वारा उसकी समाप्ति के लिये चलाये गये आन्दोलन के अतिरिक्त) राजनीतिक सुधार नियमन करने वाले कानून, सही प्रकार के सरकारी आयोग आदि तथा खुले आम मुकदमा चला कर दण्ड देना आदि हैं ।

यह एक बड़ा आशापूर्ण लक्षण है कि अनेक वर्षों से न्यूयार्क राज्य में राजनीतिक सङ्घटना में भ्रष्टाचार तथा अनाचार का जो एक उग्र विरोधी सङ्घटन है वह है लिबरल पार्टी जिसे मुख्य समर्थन मजदूर-सभाओं से ही विशेषकर सिलाई करने वालों की सभाओं से ही प्राप्त है ।

मजदूर-सभाओं का लोकतन्त्रीय नियन्त्रण^१

बहुधा ही यह होता है कि भ्रष्टाचार तथा मजदूर-सभा के गैर-लोकतन्त्रीय नियन्त्रण साथ साथ चलते हैं । किसी मजदूर-सभा पर सामान्य सदस्यों का ही लोकतन्त्रीय नियन्त्रण तभी रह सकता है जब उसके अधिकारियों तथा महासभाओं के लिये प्रतिनिधियों का चुनाव अबाधित एवं स्वतन्त्र रूप से हो । निरकुश या भ्रष्टाचारी कर्मचारियों द्वारा मनमाना नियन्त्रण बहुधा ही अखिल राष्ट्रीय प्रसभाओं के 'टालने' के कारण ही हो पाता है जो कभी-कभी अनेक वर्ष तक टलती रहती हैं । इससे सदस्यों को नये अखिल राष्ट्रीय अधिकारी चुनने का अवसर नहीं मिलता । जबतक स्थानीय तथा राष्ट्रीय दोनों अधिकाग्रियों का स्वच्छदन्ता से निश्चित अवधि पर चुनाव नहीं हो जाता, सदस्यों की किसी स्थानीय सभा से अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घ या राष्ट्रीय महासभा के पास शिकायतों की अपील करने के अधिकार का भी कोई लाभ नहीं होता । पहले से जमे हुए अधिकारी राष्ट्रीय प्रसभाओं के समय परिषद् समितियों पर अपने नियन्त्रण द्वारा विरोधी प्रतिनिधियों का चुनाव छोटे-मोटे प्राविधिक कारणों के आधार पर रोक सकते हैं और 'समवेष्टन' द्वारा पुनः अपना ही

१—देखिये, हैरिस द्वारा लिखित 'अमेरिकन लैबर' जोएल सीडमैन द्वारा लिखित 'यूनियन राइट्स एण्ड यूनियन ड्यूटीज' (हार्कोर्ट, ब्रेस, १९४३) तथा 'अमेरिकन सिविल लिबर्टीज यूनियन', की पुस्तिका 'डेमोक्रेसी इन ट्रेड यूनियन्स' १९४३ ।

चुनाव करा सकते हैं। कुछ नियम या उपनियम कुछ अधिकारियों को अन्य अधिकारी नियुक्त करने का अधिकार भी प्रदान कर सकते हैं। कभी-कभी इस अधिकार का दुरुपयोग किया जाता है। उपर्युक्त सिटी क्लब की रिपोर्ट ने इस सम्बन्ध में कहा है—

“सिद्धान्त. वे सवैधानिक व्यवस्थाएँ जो सङ्घ के किसी सदस्य को अपनी किसी शिकायत के सम्बन्ध में सुने जाने का अधिकार प्रदान करती हैं पूर्णतः पर्याप्त हैं। परन्तु व्यवहार में अपील-सम्बन्धी व्यवस्थाएँ अपर्याप्त सिद्ध हुई हैं, क्योंकि उन अधिकारियों का जिनके विरुद्ध शिकायत की जाती है, बहुधा ही उस बोर्ड पर प्रभुत्व रहता है जिसके पास शिकायत की जाती है तथा राष्ट्रीय संस्था के जिम्मेदार अधिकारी निष्पक्ष कार्रवाई करने में असमर्थ होते हैं।

“इसके अतिरिक्त मजदूर लोग बहुधा शिकायतों के सम्बन्ध में मजदूर-सभा के अन्दर ही विद्यमान माध्यम का कोई लाभ नहीं उठाते क्योंकि वे उसके प्रति उदासीन रहते हैं या इसलिये कि वे न केवल इस माध्यम के पास प्रार्थना भेजने की कठिनाई का अनुभव करते हैं अपितु इसका भी कि यदि दावा प्रस्तुत करने वाले से सदस्य असफल हुए तो उन्हें सङ्घ से निष्कासन का या मनमाने जुर्माने या हरजाने का दण्ड दिया जा सकता है।” (पृष्ठ १६)

सङ्घों में लोकतन्त्रीय चुनाव

इन्हीं कारणों ने प्रेरित होकर सिटी क्लब ने अपनी रिपोर्ट में उपयुक्त कानूनों के पारित किये जाने की सिफारिश की है जिससे—

तरीके ढूँढना आवश्यक कर देगा। इन उद्देश्यों की पूर्ति के लिये उप-समिति निम्नलिखित तजवीजें रखती है—

वार्षिक चुनाव

“मजदूर-सभाओं पर लागू होने वाले कानूनों का, जैसे न्यूयार्क राज्य में ‘जेनरल असोसियेशन्स’ कानून जो सभी स्वैच्छिक अनियमित मजदूर सभाओं पर जिनमें मजदूर-सभा भी शामिल हैं लागू होता है, संशोधन होना चाहिये या अन्य उपयुक्त कानून बनना चाहिये, जिसके अन्तर्गत किसी मजदूर-सभा के चाहे वह स्थानीय, राष्ट्रीय अथवा अन्तर्राष्ट्रीय हो, सभी अधिकारियों तथा प्रतिनिधियों का चुनाव वर्ष में कम से कम एक बार किसी राष्ट्रीय प्रसभा के अवसर पर या अन्य किसी ढङ्ग से गुप्त मतदान द्वारा किया जाना आवश्यक हो जाय। किसी अधिकारी को तब तक निर्वाचित न समझा जाय, जब तक उसका चुनाव सदस्यों की कम से कम कार्यवाह-संख्या के जो सभी सदस्यों की संख्या का बहु-संख्यक भाग हो, बहुमत से ऐसे मतदान द्वारा जिसमें मतदाता स्वीकारात्मक मत दे और चाहे वह स्वयं उपस्थित हो या उसकी प्रतिपत्नी हो, न हो जाय। मजदूर-सभा के अध्यक्ष तथा उपाध्यक्षों का यह कर्तव्य घोषित कर देना चाहिये कि वे सभी सदस्यों को निर्धारित नोटिस देकर जिसमें अन्य बातों के अतिरिक्त जिन पदों का चुनाव होने को हो, उनके वेतन का भी उल्लेख हो, कानून द्वारा आवश्यक करार दिये हुए चुनाव करा दें, और यदि वे ऐसा न कर सकें तो वह अपराध घोषित कर दिया जाय जिसका दण्ड यह हो कि वे मजदूर-सभा को उपयुक्त जुर्माना अदा करें और यह दण्ड मजदूर-सभा के किसी भी सदस्य के कहने पर लागू किया जा सके।”

निष्पक्ष बोर्ड में अपील

रिपोर्ट सस्तुति करती है कि यदि किसी चुनाव के सम्बन्ध में कोई प्रश्न उपस्थित हो जाय तो उस पर निर्णय देने का अधिकार किसी निष्पक्ष निकाय जैसे कोई राज्यीय बोर्ड या नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड को होना चाहिये जो ऐसा निर्णय देने के लिये कहे जाने पर “यह प्रमाणित करेगा कि क्या कोई अधिकारी चुने जाने के कारण वास्तव में अपनी मजदूर सभा का प्रतिनिधित्व करता है ठीक उसी तरह जैसे वह आजकल यह प्रमाणित करता है कि क्या कोई मजदूर सभा सामूहिक सौदे के लिये अपने मजदूरों के बहुसंख्यक भाग

का प्रतिनिधित्व करती है।” रिपोर्ट ने सरकारी अधीक्षण में मजदूर सभाओं के चुनाव की बात नहीं की है क्योंकि उसके मत से “समस्या इतनी गम्भीर या व्यापक नहीं है कि इतना जबरदस्त कदम उठाया जाय और सारे अमेरिका में इस प्रकार के हजारों चुनावों के अधीक्षण का खर्च इतना अधिक होगा कि उसे बर्दास्त नहीं किया जा सकता।”

सङ्घ-सदस्यों के निष्कासन का बहुमत द्वारा समर्थन

रिपोर्ट ने यह मुझाव दिया है—

“विधान मण्डल द्वारा पारित किये गये एक कानून द्वारा यह वर्जित कर देना चाहिये कि किसी मजदूर-सभा का कोई सदस्य जुर्माना न दे सकने या अन्य किसी कारण से तबतक निष्कासित या निलम्बित नहीं किया जा सकता जबतक इसी लिये बुलायी गयी सदस्यों की एक बैठक में बहुमत द्वारा ऐसा निर्णय न कर लिया जाय। इसी प्रकार ऐसा भी एक कानूनी निषेध होना चाहिये कि कोई भी स्थायी मजदूर-सभा किसी राष्ट्रीय या अन्तर्गण्ट्रीय मजदूर-सभा से या किसी अखिल राष्ट्रीय निकाय से किसी प्रसभा में लिये गये बहुमत के बिना नहीं निकाला जा सकता।”

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के सविधान में यह व्यवस्था है कि कोई भी राष्ट्रीय अथवा अन्तर्गण्ट्रीय मजदूर-सभा इस बृहत् सङ्घ (फेडरेशन) से तबतक नहीं निलम्बित की जा सकती, जबतक कि प्रसभा में विद्यमान सदस्यों के बहुमत द्वारा ऐसा निर्णय न हो जाय और ऐसे किसी भी मजदूर-सभा का “घोषणापत्र या सम्बन्धीकरण प्रमाणपत्र तबतक नहीं रद्द किया जा सकता, जबतक प्रसभा में उपस्थित सदस्यों के दो-तिहाई बहुमत द्वारा ऐसा निर्णय न हो जाय।”

मजदूर-सभाओं की वित्तीय रिपोर्टें

मजदूर-सभाओं के उत्तरदायित्व ने सम्बन्धित सिटी क्लब की रिपोर्टें ने प्रागे कहा है—

“मजदूर-सभाओं ने सम्बन्धित कानूनों का सशोधन करके या अन्य उपयुक्त कानून बना करके—

यह व्यवस्था प्रदान की जानी चाहिये कि कानून के अधीन रहने वाली कोई भी मजदूर-सभा अपने सदस्यों की वित्तीय वित्तीय विवरण

प्रदान करे, जिसमें वे विवरण भी रहे, जिनकी माँग की गयी हो, बशर्ते सदस्यों का बहुमत उसके पक्ष में हो।”

यहाँ यह बता देना आवश्यक है कि अधिकांश मजदूर-सभाओं में अधिकारियों के लोकतन्त्रीय चुनाव होते हैं और वे पूरे वित्तीय विवरण प्रदान करते हैं। जहाँ तक वार्षिक प्रसभाओं का सम्बन्ध है, किसी विशाल राष्ट्रीय एवं अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभा को प्रसभा में बुलाने में इतना अधिक पैसा खर्च होता है तथा इतनी अधिक तन्त्रालय होती है कि बहुत सी सुव्यस्थित तथा अत्यधिक प्रगतिशील मजदूर-सभा के सदस्यों ने प्रत्येक दो या तीन वर्ष बाद प्रसभा बुलाने के पक्ष में मत दिया है। ‘यूनाइटेड आटो वर्कर्स’ उस वर्ष जिस वर्ष उसकी प्रसभा नहीं होती एक अखिल राष्ट्रीय मजदूर-सभाई शैक्षणिक सम्मेलन बुलाता है।

क्या मजदूर सभाओं का निगमन होना चाहिये ?

हमारी ऊपर की इस चर्चा में कि क्या मजदूर-सभा अपने समझौते का पालन करती हैं, तथा भ्रष्टाचार को बुराहयो एवं उनके दूर करने के उपायों की चर्चा में उन बहुत से प्रश्नों का उत्तर मिल जाता है जो इस माँग के सम्बन्ध में उठाये जाते हैं कि मजदूर सभाओं के लिये निगमित होना आवश्यक घोषित कर देना चाहिये। परन्तु इस विशिष्ट दिशा में अनेक प्रश्नों पर विचार करना अभी शेष है।

अनिगमित मजदूर सभाओं के विरुद्ध क्षति के मुकदमे

चूँकि अमेरिका में अधिकांश मजदूर सभाओं की कानूनी हैसियत स्वैच्छिक अनिगमित मजदूर सभाओं की सी है यह कहा जाता है कि उनकी यह हैसियत उनके कोषों को इकरारनामे के उल्लङ्घन के लिये किसी उत्तरदायित्व से वस्तुतः निरापद बना देती है परन्तु बात यह है नहीं। अधिकतर राज्यों में “अब मजदूर सभाओं के विरुद्ध, उपयुक्त मामलों में, उनके अधिकारियों के विरुद्ध नोटिस जारी करके मुकदमे दायर किये जा सकता है तथा उन अधिकार-क्षेत्रों में, जहाँ ऐसे मुकदमे नहीं खड़े किये जा सकते, ऐसे मुकदमे दायर करने का अधिकार प्रदान करने वाला कानून पारित किया जाना चाहिये। यद्यपि किसी प्रधान व्यक्ति के मृत्यु उसके प्रतिनिधियों के कानूनी अपराधों के लिये उत्तरदायित्व मढ़ना हमेशा ही कठिन होता है और ऐसा होना स्वाभाविक भी है यह निश्चित रूप से नहीं कहा जा सकता कि मजदूर सभाओं

के मामलों में अन्य सङ्घटनों के मामलों की अपेक्षा इस प्रकार का उत्तरदायित्व मढ़ना क्यों आसान होता है।”^१

निरोधाज्ञाएँ तथा अनिगमित मजदूर-सभा

इसके अतिरिक्त मजदूर-सभा के विरुद्ध निरोधाज्ञाएँ जारी की जा सकती हैं जिससे वे गैरकानूनी कार्य न कर सकें, जैसे—

“हिंसा, धमकी या धोखा; परन्तु ऐसे भी कार्य रोकने के लिये जो स्वाभाविक रूप से गैरकानूनी नहीं हैं जैसे हड़ताल, बहिष्कार तथा धरना। ऐसी कोई शिकायत नहीं आयी है कि कोई मजदूर सभा या उसके अधिकारी या सदस्य निरोधाज्ञा के उद्देश्य से जारी किसी न्याय-पूर्ण आज्ञाप्ति के प्रति जवाबदेह नहीं माने जाते। इसके विपरीत मजदूरों के प्रति जारी निरोधाज्ञा के दुरुपयोग के कारण उसके जारी किये जाने तथा उसकी अवहेलना करने पर दण्ड दिये जाने के तरीके का कानूनी नियमन हो गया है। तथाकथित निरोधाज्ञा-विरोधी लिखित कानून जो कांग्रेस तथा अनेक राज्यों द्वारा जिनमें न्यूयार्क भी शामिल है पारित किये हैं, यह निर्धारित करते हैं कि किन सर्तों में

१—देखिये, सिटी क्लब की रिपोर्ट, जिसमें कुछ इस प्रकार के मामले का उद्धरण है, जैसे ‘यूनाइटेड माइन वर्कर्स’ बनाम कोरोनैडो, २५६ यू० एस० २४४, सर्वोच्च न्यायालय तथा डैनवरी हैटर्स का मामला—लोवे बनाम लॉरर, २३५ यू० एस० ५२२।

२७ मई, सन् १९४० के अपने अन्तिम निर्णय में सर्वोच्च न्यायालय ने यह घोषित किया कि मजदूर सभा उस मामले में राष्ट्रीय ट्रस्ट-विरोधी कानून के अन्तर्गत क्षति के लिये जिम्मेदार नहीं है, क्योंकि अन्तर्राज्यीय व्यापार में बाधा पहुँचाने का मजदूर सभा का कोई इरादा नहीं था। परन्तु, न्यायालय ने यह ध्यवस्था दी कि ट्रस्ट-विरोधी अधिनियम की ध्यवस्थाएँ “कुछ हद तक, तथा कुछ परिस्थितियों में, मजदूर सभाओं तथा उनकी काररवाइयों पर अवश्य लागू होती हैं।” इसके अतिरिक्त, न्यायालय ने कहा कि मजदूर-सभा ने पेसिल्वेनिया राज्य के कानूनों का उल्लङ्घन किया है, जहाँ वह राज्यीय अदालतों में क्षति के लिये जवाब देने के लिये बाध्य किया जा सकता था। देखिये २८ मई, १९४० का ‘न्यूयार्क टाइम्स’ वाद को कम्पनी ने राज्यीय अदालतों में प्रारम्भिक कागजात दाखिल किये और आपसी सहमति से समझौता हो गया जिसके अन्तर्गत ‘अमेरिकन फेडरेशन आफ होजरी वर्कर्स’ ने कम्पनी को १ लाख १० हजार डॉलर हर्जाना दिया।

निरोधाज्ञा जारी की जा सकती है और वे कुछ विशेष प्रकार के भगड़ों में शान्तिपूर्ण धरने को कानूनी उन्मुक्ति प्रदान करते हैं। परन्तु ये लिखित कानून हिंसापूर्ण तथा शान्ति-भङ्ग करने वाले गैरकानूनी कार्यों पर या ऐसे कार्यों पर जिनमें इकरारनामे का उल्लङ्घन हुआ हो, नहीं लागू होते और इस प्रकार के कार्यों के प्रति अब भी आदेश जारी किये जा सकते हैं।^१

अनिवार्य निगमन—क्या यह वांछनीय है ?

यह किंचित् आश्चर्य की बात है कि मजदूर-सभाओं के निगमित किये जाने के जिससे वे अपने कार्यों के प्रति जवाबदेह हो जाँय, बहुत से समर्थक, विशेषकर व्यापारी वर्ग के ये समर्थक इस तथ्य को भूल जाते हैं कि निगमन एक ऐसी सुविधा है जिसे राज्य ने उन लोगों को प्रदान की है जो किसी व्यापार में अपने व्यक्तिगत उत्तरदायित्व को सीमित रखना चाहते हैं।

“निगमन के सिद्धान्त को मजदूर-सभाओं पर इसलिये लागू करने से कि उससे उसके सदस्यों की जिम्मेदारी बढ़ जायगी, अपने उद्देश्य में सफल हो जाने पर भी निगमन के स्वाभाविक सिद्धान्त के विकृत अर्थ की ही अभिव्यक्ति होगी। इसे ‘रियल्टी ऐडवाइजरी बोर्ड आफ न्यूयार्क’ के कानूनी सलाहकार श्री वाल्टर गॉर्डन मेरिट ने जो मजदूर-सभाओं के नियमन के लिये कानून बनाये जाने के जबरदस्त समर्थक हैं, स्वीकार किया है। यह बात कि श्री मेरिट अनिवार्य निगमन के विरुद्ध हैं, महत्वपूर्ण है क्योंकि वे डैनबरी हैटर्स वाले मामले में मालिकों की ओर से निष्पक्ष वकील थे और कैरोनैडो वाले मामले में मजदूर-सभा के विरुद्ध एक वकील के रूप में उन्होंने काम किया था।”^२

मजदूर-सभा के प्रवक्ताओं द्वारा उनके निगमन के विरुद्ध आपत्ति करने का प्रधान कारण यह है कि इससे द्वेषी मालिकों के लिये मजदूर-सभाओं से अनुचित लाभ उठाने का मार्ग प्रशस्त हो जायगा। यह बहुत ही स्पष्ट खतरा है क्योंकि किसी मालिक के लिये किसी मजदूर जासूस को अपने कर्मचारी के रूप में रख लेना बड़ा आसान है जो मजदूर-सभा में शामिल हो जाय और फिर ऐसी गड़बड़ी उत्पन्न करे जिसके लिये मजदूर-सभा ही बड़ी आसानी से जिम्मेदार करार दिया जा सके।

१—देखिये, उपर्युक्त रिपोर्ट का पृष्ठ २०।

२—देखिये, उपर्युक्त रिपोर्ट का पृष्ठ २२।

ग्रेट ब्रिटेन तथा स्कैंडिनेविया में मजदूर सभाओं का निगमन नहीं होता

ग्रेट ब्रिटेन में औद्योगिक सम्बन्धों की जाँच के लिये अमेरिकी राष्ट्रपति द्वारा नियुक्त आयोग की रिपोर्ट के अनुसार वहाँ मजदूर-सभाओं का निगमन नहीं हो सकता, परन्तु मजदूर-सभाओं द्वारा स्वैच्छिक पञ्जीयन की कानूनी व्यवस्था है तथा इसकी भी व्यवस्था है कि पञ्जीयन के बजाय स्वैच्छिक प्रमाणीकरण हो जाय ।

मार्किंस चाइल्ड्स 'दिस इज डेमोक्रेसी' (यह लोकतन्त्र है) नामक अपनी पुस्तक में लिखते हैं कि स्कैंडिनेविया के देशों में मजदूर-सभाओं का "किसी भी प्रकार निगमन या पञ्जीयन नहीं होता । परन्तु कानून के अन्तर्गत उनके उत्तरदायित्व का कभी कोई प्रश्न ही नहीं खड़ा हुआ ।"

ग्रेट ब्रिटेन के एक प्रमुख नियोक्ता (मालिक) बी० सीबोम रौनट्री ने अपनी एक अमेरिकी यात्रा के समय मजदूर-सभाओं के निगमन तथा धरने की समस्या को हल करने के लिये कौन से कानून बनने चाहिये इस पर अमेरिका की महान् दिलचस्पी देख कर उस पर अपने विचार प्रकट किये और कहा—'मैं यह इनकार नहीं करता कि इन प्रश्नों को बुद्धिमत्ता से हल करना वाञ्छनीय है, परन्तु वे गौण महत्व के हैं । कोई बुद्धिमान् मालिक उनके चक्कर में बहुत नहीं पड़ेगा । इसके बजाय वह यह प्रश्न करेगा 'भाई यह सब भगड़ा है किस लिये' और जब वह गम्भीरता से इसकी जाँच करेगा, तब उसे पता चलेगा कि मजदूरों की बहुत सी उचित शिकायतें हैं और उनसे उत्पन्न औद्योगिक अशान्ति के कारण सारी जनता को कष्ट भोगने पड़ते हैं । मैं निश्चित रूप से कहता हूँ कि इन शिकायतों को दूर करना उन तरीकों एवं चालों में, जो अन्ततोगत्वा युद्ध के तरीके एवं चालें हैं, निपुणता हासिल करने में समय एवं शक्ति खर्च करने की अपेक्षा अधिक श्रेयस्कर है ।'

निगमन आवश्यक नहीं

हमने यहाँ 'सिटी क्लब आव न्यूयार्क' की रिपोर्ट से काफी उदाहरण प्रस्तुत किये क्योंकि अबतक इस विषय पर जितने अध्ययन हुए हैं उनमें हमें वह सर्वाधिक, वस्तुनिष्ठ, निष्पक्ष एवं व्यावहारिक प्रतीत हुआ । इसी कारण हम निष्कर्ष रूप में उसकी सिफारिशों पर भी ध्यान देने को प्रेरित हुए हैं ।

पिछले पृष्ठों में बतलाये गये कारणों के आधार पर रिपोर्ट में यह विश्वास प्रकट किया गया है कि ऐसी कोई गम्भीर समस्या उपस्थित नहीं दीख पड़ती कि इनकारनामे के उल्लङ्घन या अन्य गैरकानूनी कार्यों के

लिये मजदूर-सभा की जिम्मेदारी बढ़ाने के उद्देश्य से अनिवार्य निगमन या पञ्जीयन जैसे कानून बनाना आवश्यक हो। परन्तु उसमें यह विश्वास अवश्य प्रकट किया गया है कि भ्रष्टाचार-सम्बन्धी उपर्युक्त खण्ड में बतलाये गये दो कानूनी उपचारों के अतिरिक्त दो अन्य कानूनी सरक्षण प्रदान किये जाने चाहिये।

रिपोर्ट में कहा गया है कि “यह वाञ्छनीय होगा कि प्रत्येक दीर्घकालीन समझौता उस मजदूर-सभा के सदस्यों द्वारा समर्थन के लिये अवश्य-प्रस्तुत किया जाय जिनसे उसके पालन की आशा की जाती है। इसके अतिरिक्त यह शर्त कि सामूहिक सौदे से सम्बन्धित समझौतों का सदस्यों द्वारा समर्थन आवश्यक है, लोकतन्त्रीय नियन्त्रण उत्पन्न करने, भ्रष्टाचारियों द्वारा स्वार्थ के लिये मजदूरों को ठगने से रोकने, तथा घूस एवं अवैध लाभ के लिये उनके द्वारा हड़ताल समाप्त किये जाने को रोकने में सहायक होगी। उप-समिति इसलिये यह सिफारिश करती है कि यदि एक वर्ष से अधिक के लिये होने वाले मजदूर-सभाओं के समझौतों को लागू करना अभीष्ट हो तो वह सङ्घ अवश्य ही उन्हें अधिकृत करे और उनका पुष्टीकरण करे, जिस पर वे लागू होने को हों।” सच तो यह है कि अनेक मजदूर-सभाओं में पहले से ही यह सामान्य प्रथा है।

सिटी क्लब की उप-समिति यह भी विश्वास करती है कि मालिकों को इसके लिए उत्तरदायी बना देना चाहिये कि वे केवल उन्हीं मजदूर सभा अधिकारियों से वार्ता आदि करे, जो मजदूर सभा का प्रतिनिधित्व करने के लिये कानूनीतौर पर अधिकृत किये गये हों जिस प्रकार किसी व्यवसायिक निगम से कोई इकरारनामे की बात चलाने वाले किसी व्यक्ति की यह जिम्मेदारी होती है कि वह इस बात पर स्वयं को आश्वस्त कर ले कि निगम का प्रतिनिधित्व करने वाले अधिकारी को संचालन मण्डल द्वारा उपयुक्त अधिकार प्राप्त हो चुका है। “यदि मालिक सङ्घ प्रतिनिधित्व न करने वाले अधिकारियों को मानने से इनकार करके इस उत्तरदायित्व का पूर्णतः पालन करता है तो वह लोकतन्त्रीय नियन्त्रण को प्रोत्साहित करेगा और साथ ही भ्रष्टाचार दूर करने में सहायक होगा।”

प्रतिरोधकारक आचरण

इन बातों के अतिरिक्त, कुछ मजदूर-सभाओं के एकाधिकारी तरीकों से सम्बन्धित गम्भीर समस्याएँ शेष ही रह जाती हैं। यह स्पष्ट करते हुए कि वे यह नहीं चाहेंगे कि मजदूरों के सङ्घटन करने या किसी न्यायसङ्गत उद्देश्य

से, जैसे अधिक वेतन, काम के घण्टे, सुरक्षा की हालतें आदि, हड़ताल करने के अधिकार में किसी भी कमी हो, बहुतों का यह निश्चित मत है कि कांग्रेस को शर्मन अधिनियम सशोधित कर देना चाहिये, ताकि मजदूर-सभा मजदूरों के न्यायसङ्गत लक्ष्यों की पूर्ति के अतिरिक्त अन्य किसी बात के लिये अन्तर्राष्ट्रीय वाणिज्य में कोई प्रतिबन्ध न लगा सके। वे कुछ मजदूर-सभाओं द्वारा अधिकार के एकाधिकार के रूप में दुरुपयोगों की ओर सङ्केत करते हैं, मुख्यतः टोम्सटर्स तथा इमारत-उद्योग की मजदूर सभाओं द्वारा, जिनका परिणाम कभी-कभी यह होता है कि उत्पादन के अक्षम तरीकों को सरक्षण प्रदान होता है, या प्रस्तुताङ्ग-गृह निर्माण के सामान अनावश्यक हो जाते हैं; किन्हीं-किन्हीं कार्यों पर जबरन अनावश्यक सख्या में मजदूर रखे जाते हैं, मालिक मजदूर हो जाता है कि वह अन्य नियमित मजदूर-सभाओं से कोई व्यवहार न करे, मूल्यों के नियन्त्रण या व्यापार पर प्रतिरोध लगाने के उद्देश्य से ठीकेदारों, व्यापारियों तथा अन्य गैरमजदूर दलों के साथ पड्यन्त्र किये जाने लगते हैं, तथा मजदूर सभा यह प्रयत्न करने लगी है कि छोटी-छोटी स्वतन्त्र व्यापारिक संस्थाओं के व्यवसाय वन्द हो जाय।

एक बार और यह बलपूर्वक कह देना आवश्यक है कि इस प्रकार के आचरण करना सम्यक् रूप से मजदूर सभाओं की विशेषता नहीं है, परन्तु जहाँ ऐसे आचरण किये जाते हैं, वहाँ ये अचानक घुसाइयों हैं, जिन्हें दूर करना आवश्यक है और अच्छा हो कि स्वयं मजदूर-वर्ग ही उन्हें दूर करे, क्योंकि इसी में मजदूर-आन्दोलन की भलाई है और तभी उसे जनता का सरक्षण प्राप्त हो सकता है।

इस विषय पर कानून बनाये जाने का प्रश्न अत्यन्त विवादग्रस्त है। मजदूरों का एक स्वर से शर्मन अधिनियम में कोई संशोधन करने का विरोध करना आसानी से समझ में आ जाता है, यदि यह ध्यान में रखा जाय कि बहुत से मालिक बहुत दिनों से लगातार यह प्रयत्न करते चले आ रहे हैं कि मजदूर-आन्दोलन 'पड्यन्त्र' के अभियोगों तथा मुकदमेशाजी द्वारा समान कर दिया जाय।

‘काम करने का अधिकार’ सम्बन्धी कानून

मजदूर आन्दोलन के विकास के विभिन्न प्रक्रियों में मालिकों के कुछ दलों ने मजदूर-सङ्घटनों पर प्रतिबन्ध रखने तथा इस पद्धति की ही स्थापना एवं विकास करने के आन्दोलन चलाये हैं कि किसी कारखाने में कोई भी व्यक्ति काम पर रखा जा सकता है न कि किसी मजदूर-सभा का सदस्य ही या किसी विशिष्ट मजदूर-सभा का ही सदस्य काम पर रखा जाय।

प्रथम विश्व युद्ध के पश्चात् कुछ बौद्ध मालिकों तथा व्यवसायियों ने सङ्घटित मजदूरों की बढ़ी हुई शक्ति से डर कर तथा वेतनों में कमी करने के उद्देश्य से जिन्हें वे बहुत बड़ा हुआ समझते थे, एक व्यापक आन्दोलन-चलाने में पैसा लगाया कि कारखानों में कोई भी व्यक्ति काम पर रखा जा सकता है और इसका नाम उन्होंने ‘अमेरिकी योजना’ दिया।

इस आन्दोलन तथा आम आर्थिक एवं सामाजिक स्थिति के कारण ए० एफ० एल० की सदस्यता, जो सन् १९२० में ४० लाख से भी अधिक थी, सन् १९२३ ई० में घटकर ३० लाख से भी कम हो गयी और मन्दी के वर्ष सन् १९३२ तक लगभग उतनी ही बनी रही, जब वह घटकर लगभग २५ लाख हो गयी, और सन् १९३३ में उसमें और भी कमी हो गयी।^१

एन० आर० ए० तथा वैग्नर अधिनियम

नेशनल इण्डस्ट्रियल रिकवरी ऐक्ट (एन० आर० ए०) के [जिसका उपबन्ध ७ (अ) मजदूरों के सङ्गठन एवं सामूहिक सौदे करने के अधिकार को मान्यता प्रदान करता है] तथा सन् १९३५ में वैग्नर या नेशनल लेबर रिलेशन्स अधिनियम के पारित हो जाने के बाद, मजदूर-आन्दोलन जैसा कि हम पहले ही कह चुके हैं, बड़ी तेजी से आगे बढ़ने लगा।

१—देखिये, लियो वोलमैन लिखित ‘एब एण्ड फ्लो इन ट्रेड यूनियनिज्म’ (नेशनल व्यूरो ऑव इकनामिक रिसर्च द्वारा प्रकाशित) पृष्ठ १३८-१३९।

‘नेशनल लेबर रिलेशन्स’ अधिनियम के अन्तर्गत किये गये अधिकांश इकरारनामों में कुछ ऐसी व्यवस्था रहती थी जिसके अधीन सङ्गठित कारखानों के कर्मचारी किसी मजदूर-सभा के सदस्य ही होते थे। कुछ इकरारनामों में ‘क्लोड्ड शाप’ वाली व्यवस्था थी जिसके अनुसार मालिक लोग केवल उन्हीं लोगों को नौकर रखते थे जो किसी मान्यता प्राप्त मजदूर-सभा के सदस्य होते थे। कुछ इकरारनामों में ‘यूनियन शाप’ की व्यवस्था थी जो मालिकों को मजदूर सभाओं के बाहर के मजदूरों को नौकर रखने की अनुमति तो देती थी, परन्तु जो लोग नौकर रखे जाते थे, उनके लिये यह आवश्यक हो जाता था कि वे एक निर्धारित अवधि के अन्दर उपयुक्त मजदूर सभा में शामिल हो जाँय।

कुछ इकरारनामों में ‘सदस्यता कायम रखने’ की एक धारा रहती थी, जिसके अनुसार उन लोगों को जो किसी मजदूर-सभा के सदस्य रहते थे, कारखाने में काम करने तक अपनी सदस्यता कायम रखनी पड़ती थी, परन्तु मजदूर-सभाओं के बाहर के मजदूरों के लिये यह आवश्यक नहीं था कि वे अपनी नौकरी बनाये रखने के लिये मजदूर-सभा में शामिल ही हो जाँय।

‘यूनियन शाप’ के चुनाव

सन् १९४० वाले दशक में अनेक मालिकों ने ‘क्लोड्ड’ तथा ‘यूनियन शाप’ व्यवस्थाओं के विरुद्ध लड़ाइयाँ लड़ीं, और जब टाफ्ट-हार्टले अधिनियम पारित हो गया तब वे एक नयी व्यवस्था जोड़वाने में सफल हो गये, जिसके अनुसार ‘क्लोड्ड शाप’ वाली व्यवस्था गैरकानूनी करार दे दी गयी और जिसने यह व्यवस्था दी कि इसके पहले कि ‘यूनियन शाप’ वाला समझौता किया जा सके, यह आवश्यक है कि किसी विशेष सौदा करने वाली इकाई के सभी मजदूरों द्वारा, एक गुप्त मतदान के चुनाव के आधार पर ऐसा करने का अधिकार मिले।

अगले कुछ वर्षों में ‘नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड’ के तत्वावधान में ४६ हजार निर्वाचन हुए, जिनमें ५५ लाख मजदूरों ने मालिकों के साथ अपने इकरारनामों में ‘यूनियन शाप’ सम्बन्धी समझौता जोड़े जाने के पक्ष तथा विरोध में मत दिये। इन चुनावों में ९१ प्रतिशत मत ‘यूनियन शाप’ के पक्ष में आये तथा ९७ प्रतिशत से भी अधिक मजदूरों ने मत देकर ‘यूनियन शाप’ सम्बन्धी धारा के सम्बन्ध में वार्ता चलाने का अधिकार प्रदान किया।

इन चुनावों के सञ्चालन में करोड़ों रुपये तथा भारी शक्ति खर्च करनी

पड़ी और सन् १९५१ में कांग्रेस ने यह सोचकर कि इस व्यवस्था से लाभ की अपेक्षा हानि अधिक हुई, निर्णय किया कि वह टाफ्ट-हार्टले अधिनियम से बाहर कर दी जाय। कानून में इस परिवर्तन के पश्चात्, सन् १९५५ में, लगभग १ करोड़ २० लाख मजदूर 'यूनियन शाप' तथा सदस्यता कायम रखने वाली व्यवस्थाओं के अन्तर्गत काम पर रखे गये, जिन्हें मजदूरों के बहुसंख्यक भाग का प्रतिनिधित्व करने वाली मजदूर-सभाओं ने वार्ता आदि के बाद निर्धारित की थी।

‘काम करने के अधिकार’ सम्बन्धी कानूनों के लिये विधान-सम्बन्धी आन्दोलन

सन् १९४७ में राष्ट्रपति ट्रुमन के निषेध के बावजूद टाफ्ट-हार्टले अधिनियम पारित हो जाने के बाद तथाकथित ‘काम करने के अधिकार’ सम्बन्धी कानूनों को राज्यों के विधान-मण्डलों द्वारा पारित किये जाने का राष्ट्रव्यापी आन्दोलन आरम्भ किया गया, जो मजदूरों के इकरारनामों की सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्थाओं को गैरकानूनी कर देता था, यद्यपि स्वयं टाफ्ट-हार्टले अधिनियम ‘यूनियन शाप’ को वैध कर देता है।^१ पहले जमाने में, बहुत से मालिक बच्चों से काम कराने की प्रथा रोकने के लिए बने कानूनों का इस आधार पर विरोध करते थे कि ये ‘बच्चों के काम करने के अधिकार’ में हस्तक्षेप करते हैं। इस आन्दोलन में मालिकों ने मजदूर-सभाओं के इकरारनामों में सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्थाओं का विरोध इस आधार पर किया कि वे असङ्गठित मजदूर के नौकरी करने के अधिकार में हस्तक्षेप करती हैं।

१—बहुत से लोग, जो ‘काम करने के अधिकार’ सम्बन्धी कानूनों का इस आधार पर विरोध करते हैं कि ‘यूनियन शाप’ का वर्जन करते हैं, टाफ्ट-हार्टले अधिनियम के विधाताओं से सहमत हैं कि ‘क्लोज्ड शाप’ को वर्जित कर देना चाहिये। परन्तु इस विषय के बहुत से विशेषज्ञ यह अनुभव करते हैं कि ‘क्लोज्ड शाप’ अनेक उद्योगों में जैसे मुद्रण उद्योग में मजदूर और मालिक दोनों के हितों की रक्षा करते हैं। ऐसा हर कारखाना निन्दनीय है, जिसमें किसी ऐसी मजदूर सभा के सदस्य ही काम कर सकते हैं जिसकी सदस्यता सबके लिये न खुली हो। कोई ऐसा कारखाना, जिसमें ऐसी मजदूर सभा के सदस्य काम कर सकते हो, जिसकी सदस्यता सबके लिये खुली हो और जहाँ प्रवेश पर कोई अनुचित प्रतिबन्ध न हो या जिसके चन्दा असाधारण रूप से अधिक न हो, अनेक विशेषज्ञों के मतानुसार अवैध नहीं घोषित किये जाने चाहिये।

इस प्रकार इन कानूनों का नाम 'काम करने के अधिकार' सम्बन्धी कानून पड़ा।

ये कानून उन राज्यों में बड़ी सफलता से लागू किये गये जिनमें उद्योगों की कमी थी, जहाँ उनका यह असर होता है कि वे मजदूरों द्वारा सङ्गठन करना अधिक कठिन कर देते हैं, तथा वेतन एवं काम के स्तर नीचा ही रखते हैं और इस प्रकार नये उद्योगों का राज्य में प्रवेश प्रोत्साहित करते हैं।

पहले पहल जिन राज्यों ने इन कानूनों को अपनी कानूनी पुस्तकों में दर्ज किया, वे हैं अरिजोना, अर्कसाज, फ्लोरिडा, जॉर्जिया, आइओवा, नेब्रास्का, नॉर्थ केरोलिना, नॉर्थ डकोटा, माउथ डकोटा, टेनेसी, टेक्सास तथा वर्जीनिया। सन् १९५२ में राष्ट्रपति आइजनहॉवर के चुनाव के पश्चात् अलाबामा, लूजियाना, मिसिसिपी, साउथ कैरोलिना तथा नेवादा सन् १९५२ से लेकर १९५४ तक इस सूची में शामिल हुए और ऊटा राज्य सन् १९५५ में शामिल हुआ। वर्जीनिया राज्य में बना हुआ कानून अन्य राज्यों में कानून बनने लिए नमूना बन गया। उसमें व्यवस्था थी कि—

“किसी मालिक और किसी मजदूर-सभा या मजदूर सङ्घटन के बीच हुआ ऐसा कोई समझौता या गठबन्धन जिसके द्वारा वे उन व्यक्तियों को जो इस प्रकार की सभा या सङ्घटन के सदस्य न हों, ऐसे मालिक के लिए काम करने का अधिकार न दिया जाता हो या जिसके अनुसार मालिक द्वारा यह सदस्यता नौकरी पाने या उसमें बने रहने के लिए अनिवार्य बना दी जाती हो या जिसके अनुसार किसी उद्योग में कोई मजदूर-सभा या सङ्घटन नौकरी का एकाधिकार प्राप्त कर लेता हो, उसे सरकारी नीति के विरुद्ध तथा अवैध समझौता या षड्यन्त्र घोषित किया जाता है।”

कानूनों की आलोचना

प्रचलित नाम 'काम करने के अधिकार' स्पष्टतया एक अनुपयुक्त नाम है। इस नाम से यह आभास मिलता है कि ये कानून मजदूरों को 'काम करने के अधिकार' प्रदान करते हैं। परन्तु वास्तव में बात ऐसी नहीं है। वे काम करने का कोई सवैधानिक अधिकार नहीं प्रदान करते। वे किसी भी मजदूर को किसी स्थानीय ठीकेदार या व्यवसायी से कोई काम पाने का कोई अधिकार नहीं प्रदान करते। वे उसे काम की कमी या अन्य किसी कारण से अपनी नौकरी खो देने के विरुद्ध कोई सरक्षण नहीं प्रदान करते। इसके अतिरिक्त वे बहुसंख्यक मजदूरों का प्रतिनिधित्व करने वाली मजदूर-सभाओं के अधिकार तथा मालिकों द्वारा अपने उद्योग में काम की महत्वपूर्ण शर्तें निर्धारित करने के अधिकार में हस्तक्षेप करते हैं।

न्यू ऑर्लिन्स के आर्चबिशप मोस्ट रेवरेड फ्रैंसिस स्मूमेल् इस कानून का इस आधार पर विरोध करते हैं कि यद्यपि वह दिखावा यह करता है कि वह काम करने के अधिकार की गारंटी करता है वास्तव में, वह उस अधिकार को व्यर्थ कर देता है और इसके अन्तिम परिणामस्वरूप इस बात की सम्भावना बढ़ जाती है कि मजदूर अपनी सुरक्षा उचित जीवन स्तर तथा मनुष्यों के उद्युक्त काम की शर्तें खो बैठे...वह इस बात का आमन्त्रण देता है कि बराबर ही सामाजिक झगड़े होते रहें और असन्तोष फैला रहे।^१

सन् १९५६ में 'डिविजन ऑफ लाइफ एण्ड वर्क ऑफ दी नेशनल कौंसिल ऑफ चर्चेंज ऑफ क्राइस्ट इन दी यूनाइटेड स्टेट्स' (अमेरिका की एक राष्ट्रीय धार्मिक संस्था) की कार्यकारिणी परिषद् ने इन कानूनों का इस आधार पर विरोध किया कि वे सामूहिक सौदे के क्षेत्र को सीमित कर देते हैं। उनके वक्तव्य में, जिसके विवरण की स्वीकृति कौंसिल की आम परिषद् ने दी थी, कहा गया था—“बराबर नौकरी बनी रहने के लिये, किसी मजदूर-सभा की सदस्यता कानून द्वारा न तो अनिवार्य ही करार दी जाय और न वह वर्जित ही की जाय—यह मालिकों तथा मजदूरों पर छोड़ दिया जाय कि वे सामूहिक सौदे की प्रक्रिया द्वारा इस सम्बन्ध में समझौता कर लें।”^२

‘यूनिन ऑफ अमेरिकन हिब्रू काग्रिगेशन्स’ (यहूदियों की एक धार्मिक संस्था) के रैबी यूजीन जे० लिपमैन भी बहुत कुछ इसी मत के हैं। आप कहते हैं—“इसमें कोई सन्देह नहीं कि तथाकथित काम करने का अधिकार सम्बन्धी कानून का उद्देश्य स्वतन्त्र रूप से सङ्घटन करने के अधिकार को कुण्ठित करना तथा सामूहिक सौदे की प्रक्रिया को खोखला करना है। ‘यूनिन शाप’ वाले सिद्धान्तों के विरुद्ध कानून बनाकर इन राज्यों ने मालिकों के लिये यह सुनिश्चित कर दिया है कि वे मजदूर-सभा के बाहर के मजदूरों को

१—देखिये, ‘दी राइट टु रेक्’ (‘विव्वंस का अधिकार’) में उद्धरित लूजियाना राज्य बिधान-सण्डल की समिति को पहली जून, १९५४, को दिया गया तार। (वाशिगटन, ए० एफ० एल०, १९५४), पृष्ठ १७।

२—वक्तव्य की प्रति के लिये ‘नेशनल कौंसिल ऑफ चर्चेंज,’ २९७ फोर्थ एवेन्यू, न्यूयार्क राज्य, को लिखिये। इस वक्तव्य में मजदूर सभा के प्रत्येक सदस्य उपभोक्ता एवं सर्वसाधारण के अधिकारों एवं हितों के संरक्षण की भी चर्चा की गयी है। यह घोषणा बहुत कुछ वैसी ही है जैसी सन् १९४६ में ‘फेडरल कौंसिल ऑफ चर्चेंज’ की कार्यकारिणी समिति ने की थी।

काम पर रख सके, जिससे वे अपनी इच्छानुसार वेतनों में कमी तथा काम की शर्तों में अपने अनुकूल हेर-फेर करते रहें। 'काम करने का अधिकार' सम्बन्धी यह कानून एक फरेब है। इसका वास्तविक तात्पर्य तो यह है कि व्यक्ति उस बनावटी तथा अप्राप्य अधिकार के साथ, बिना उस अनिवार्य शक्ति के जो किसी अत्यन्त उद्योगीकृत समाज में मजदूर-सभाओं के सङ्घटन द्वारा ही प्राप्त हो सकती है, अकेले ही खड़ी हो और स्वयं ही अपना प्रतिनिधित्व करे।" १

नैतिक दृष्टि से एक बात और यह विचार करने की है कि क्या मजदूर-सभा के बाहर के किसी पुरुष या स्त्री के लिये यह उचित है कि वह मजदूर-सभा के प्रयास से निर्धारित ऊँचे वेतन तथा सुधरी हुई काम की शर्तों तो स्वीकार करे, लेकिन चन्दे आदि के रूप में मजदूर-सभाओं के सञ्चालन का खर्च देने से इनकार कर दे। उन लोगों के लिये जो अपने हिस्से का भार वहन करने से इनकार करते हैं, 'काम करने के अधिकार' सम्बन्धी कानून 'मुँह मोड़ने के अधिकार' सम्बन्धी कानून कहे जाने चाहिये। समस्या के इस पहलू को ध्यान में रखते हुए ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के अध्यक्ष जार्ज मीनी का हाल का यह वक्तव्य आसानी से समझ में आ जाता है कि मजदूर-सभाओं से सदस्य "मजदूर-सभा के बाहर के किसी व्यक्ति को काम करने के अधिकार से इनकार नहीं करते—हम महज उनके साथ काम करने से इनकार करते हैं।"

राम-गन्धी जेम्स पी० मीचेल ने जो मालिकों की श्रेणी से ही अपने पद पर पहुँचे थे 'काम करने के अधिकार' सम्बन्धी कानूनों के प्रति अपने विरोध को मञ्जूर में यों व्यक्त किया था—

“पहली बात तो यह कि वे नयी नौकरियों के लिये कोई जगह बिलकुल ही नहीं पैदा करते। दूसरे, उनका परिणाम यह होता है कि श्रमजीवी पुरुषों एवं स्त्रियों तथा उनके मालिकों को सामूहिक सौदा करने तथा काम की शर्तों के सम्बन्ध में समझौता करने की स्वतन्त्रता पर अवाञ्छनीय और अनावश्यक प्रतिबन्ध लग जाता है। तीसरे, वे मजदूर सभाओं की सुरक्षा सीमित कर देते हैं और इस प्रकार मजदूर-सङ्घटन की आधारभूत शक्ति को ही खोखली कर देते हैं।”^१

इक्कीस मई, सन् १९५६ को अमेरिकी सर्वोच्च न्यायालय ने यह व्यवस्था दी कि नेब्रास्का राज्य में ‘काम करने का अधिकार’ सम्बन्धी कानून इस अर्थ में अवैध है कि वह रेल कम्पनी में ‘यूनियन-शाप’ समझौते का वर्जन करता है। सन् १९५१ में कॉंग्रेस ने रेलवे श्रम अधिनियम में एक संशोधन पारित किया, जो ‘किसी राज्य के’ किसी अन्य विपरीत कानून के बावजूद ‘यूनियन-शाप’ समझौते की अनुमति प्रदान करता है। अदालत ने एक मत से यह निर्णय दिया कि भले ही ‘यूनियन-शाप’ को वर्जित करना राज्य के अधिकार-क्षेत्र में हो, परन्तु राज्यों के कानूनों को केन्द्रीय कानून के सामने झुकना ही पड़ेगा और इसी लिए रेलवे श्रम अधिनियम में कॉंग्रेस द्वारा किया गया संशोधन किसी राज्यीय कानून या राज्यीय सविधान द्वारा रद्द नहीं किया जा सकता।

इस निर्णय के परिणाम स्वरूप सङ्घटित मजदूरों ने अधिकाधिक संख्या में टाफ्ट-हार्टले अधिनियम में भी वैसा ही संशोधन किये जाने का आग्रह किया, जैसा रेलवे श्रम अधिनियम में हुआ था और यह भी आग्रह किया कि टाफ्ट-हार्टले अधिनियम का उपबन्ध १४ (ब) जो विभिन्न राज्यों में ‘यूनियन-शाप-विरोधी’ कानूनों को वैध करार देता है, समाप्त कर दिया जाय।^२

१—देखिये, दी केस अगेस्ट “राइट टु वर्क” लॉज (वाशिंगटन: सी० आई० ओ०, १९५५)।

२—अधिको के वकील मैक्स डेलसन ने ‘लीग फार इण्डस्ट्रियल डेमोक्रेसी’ के ५१वें वार्षिक सम्मेलन में (१३ अप्रैल, १९५६) भाषण करते हुए कहा कि इस प्रकार के संशोधन के लिये आन्दोलन करना ही मजदूरों के लिये ‘काम करने के अधिकार’ सम्बन्धी कानूनों पर आक्रमण करने का सर्वश्रेष्ठ उपाय है।

न्यूनतम (गारंटीकृत) वार्षिक वेतन

पिछले अध्याय में हमने मजदूरों के लगातार चल रहे उस सङ्घर्ष की कुछ चर्चा की है जो उन्होंने बड़े परिश्रम से प्राप्त अपने एक अधिकार की सतत् रक्षा के लिये किया है। वह है मालिकों से किए जाने वाले सामूहिक सौदे और समझौते में 'यूनिशन शाप' पद्धति को शामिल करने का अधिकार।

अरक्षा का भय

कुछ मजदूरों ने अभी हाल से एक नये अधिकार के लिए भी सङ्घर्ष आरम्भ कर दिया है वह है न्यूनतम गारंटीकृत वार्षिक वेतन का अधिकार।

अमेरिका के सामान्य उद्योगों में आज औद्योगिक प्रबन्ध अधिकारी गारंटीकृत वार्षिक वेतन पाते हैं। अधिकांश सफेदपोश मजदूर एक पूर्व-निर्धारित साप्ताहिक, अर्द्ध-साप्ताहिक या मासिक वेतन पाते हैं और उत्पादन करने वाले मजदूरों की भाँति मन्दी के जमाने में काम पर आने के लिए उन्हें मना नहीं किया जाता। इसके विपरीत मजदूरों के विशाल समूह को दैनिक वेतन या प्रति घण्टे के वेतन पर रखा जाता है, जिससे उनके लिए अपनी साप्ताहिक, मासिक या वार्षिक कमाई का पहले में अनुमान लगाना असम्भव रहता है। इसका परिणाम अमेरिका के एक वास्तविक महान् मजदूर नेता और सी० आई० ओ० के अध्यक्ष फिलीप मुरे के शब्दों में यह होता है कि "मजदूरों के मन में भय की, अरक्षित होने की, एक जबरदस्त भावना बैठी रहती है।"

"असत मजदूर का साप्ताहिक वेतन या दैनिक कमाई चाहे कुछ भी हो, (मुरे ने कहा) उसे यह चिन्ता बराबर रहती है कि उसकी नौकरी ज़ही सनाप्त न हो जाय। अधिक से अधिक यह हो सकता है कि यह अपनी थोड़ी सी वचत के सहारे कुछ दिनों तक रह ले, वरतें वह उन थोड़े लोगों में हो, जो आज की इस महंगाई में भी कुछ बचा लेते हैं; या बेकारी के मुआवजे का सारा ले जो

उसके परिवार के साधारण स्तर पर जीवननिर्वाह के लिए भी बहुत कम होता है या अन्तिम उपाय के रूप में सहायता करने वाली सस्थाओं द्वारा जीवन-निर्वाह के लिए दिये जाने वाले भत्ते का सहारा ले ।

“इस्पात कम्पनियो ने, अन्य अधिकांश अमेरिकी निगमों की भाँति, इस सम्बन्ध में तनिक भी चिन्ता नहीं व्यक्त की है कि घण्टे के आधार पर काम करने वाले मजदूरों तथा उनके परिवारों पर समय-समय की बेकारी का क्या असर होगा । इस मजदूरों को बिना किसी पूर्व सूचना के या बहुत थोड़े समय की सूचना देकर अलग कर दिया जाता है । मोटे तौर पर यह सच है कि घण्टे के आधार पर काम करने वाला कोई भी मजदूर एक दिन काम करने के बाद दूसरे दिन काम पर आने के पहले यह कभी नहीं जान सकता कि अगले दिन भी काम पर बना रहेगा या नहीं ।”^१

जब मजदूर यह नहीं जानता कि निकट भविष्य में वह कितना कमा लेगा तब उसके लिए इस विश्वास के साथ अपना बजट बनाना बहुत कठिन होगा कि वह समय पर अपने कर्ज का भुगतान कर देगा । किश्त पर वस्तुओं के खरीदने के इस युग में उसकी दशा वास्तव में दयनीय है । स्टारड्रिल-की स्टोन कॉरपोरेशन के अध्यक्ष हैरोल्ड जे० रूटेनवर्ग कहते हैं—“वह व्यक्ति, जो मकान खरीदता है, मोटरकार खरीदता है, आइसवाक्स खरीदता है, टेलीविजन सेट खरीदता है, विमान खरीदता है, यहाँ तक की वार्षिक वेतन वाले इकरारनामे के आधार पर छुट्टी भी खरीदता है, उसके लिए घण्टे के आधार पर वेतन वाले इकरारनामे के अन्तर्गत काम करना सम्भव नहीं रह जाता । उसके घर के रेहननामे तथा किश्त पर खरीदी हुई कार की कम्पनी के साथ हुए इकरारनामे में ऐसी कोई बात नहीं रहती कि यदि वह घण्टे के वेतन वाले अपने काम से बिना अपनी किसी गलती के छुड़ा दिया जाय, तो वह अपनी किश्तों की अदायगी कुछ दिनों के लिए टाल सकता है । या तो वह उन्हें अदा करे या फिर अपना मकान और मोटर खो बैठे ।”^२

सन् १९५५ में गारंटीकृत वार्षिक नौकरी की मांगें

व्यक्ति के लिये अधिक सुरक्षा प्रदान करने, बजट बनाने के कार्य को अधिक व्यवहार्य एवं सहज करने, तथा सारी अर्थ-व्यवस्था को ही अधिक

१—देखिये, ‘प्रोग्रेस ट्रवर्ड्स गारंटीड वेजेज एण्ड एम्प्लायमेण्ट’ (वाशिंगटन : सी० आई० प्रो०, १९५२), पृष्ठ ७ ।

२— देखिये, ‘हार्पर्स मैगजीन’ का दिसम्बर, १९५५ का प्रबन्ध ।

सुदृढ़ बनाने के लिए अनेक मजदूर-सभाओं ने उद्योग में गारंटीयुक्त वार्षिक वेतन दिए जाने की माँग की है।^१

१—किसी मजदूर-सभा द्वारा वार्षिक वेतन की गारंटी की प्रथम ज्ञात वार्ता १८६४ में चलायी गयी थी, जब इस मजदूर-सभा ने जो अन्न वाल पेपर कारीगर सङ्गठन के नाम से विदित है, 'नेशनल वाल पेपर कम्पनी' से वर्ष में न्यारह सहीने काम पर रहने की गारंटी प्राप्त की। बाट को दीवार पर लगाये जाने वाले कागज बनाने वाली अन्य कई व्यावसायिक कम्पनियों द्वारा ऐसी ही गारंटियाँ चालू की गयी। यह योजना जिसमें अनेक बार कुछ न कुछ परिवर्तन हुए, सन् १९३० तक चلتा रही। सन् १९२१ के पहले पन्द्रह ऐसी योजनाओं का पता चला था जिनमें 'व्यूथरी वर्कर्स यूनियन ऑफ फ़िलाडेल्फिया' भी एक थी।

सन् १९२० चाते दशक में इंटरनेशनल लेडीज गारमेंट वर्कर्स यूनियन ने फ़्लोवैलैण्ड में एक योजना चालू करायी, जो विख्यात मन्दी के समय तक चालू रही। अगले पच्चीस वर्षों में मजदूर-सभाओं द्वारा अनेक अन्य योजनाएँ चलायी गयी, यद्यपि सन् १९५२ में 'व्यूरो ऑफ लेबर स्टेटिस्टिक्स' द्वारा लगभग २,६०० तामूहिक सौदे वाले इकरारों के किये गये पर्यवेक्षण से यह पता चला कि एक प्रतिशत से भी कम इकरारनामों में गारंटीकृत वार्षिक वेतन की व्यवस्था थी। इनमें जार्ज ए० हॉर्मेल एण्ड कम्पनी द्वारा जो मिनेसोटा राज्य के आस्टिन नगर के टिब्बा में माँस बेचने की एक फ़र्श थी, 'पैकिङ्ग हाउस वर्कर्स यूनियन' से सङ्गठित मजदूरों की सलाह से लागू की गयी योजना बड़ी मारके की थी। इस योजना का कर्मचारियों के होंसले एवं कार्यक्षमता तथा कम्पनी की स्थिरता पर बड़ा अच्छा असर हुआ। सालिक द्वारा स्वयं ही चालू की गयी सबसे पहली ज्ञात योजना प्रॉक्टर एण्ड गैम्बुल कम्पनी की थी, जो सन् १९२३ में चालू की गयी थी और आज भी लागू है।

इन प्रारम्भिक योजनाओं के वर्णन के लिये देखिये जेम्स मायर्स द्वारा लिखित 'डू यू नो लेबर?' (जान डे, १९४०), पृष्ठ ११५-११७, जैक चैनिक तथा जार्ज सी० होलिवुस द्वारा लिखित 'गारंटीड एनुअल वेजेज' (यूनिवर्सिटी ऑफ मिनेसोटा प्रेस, १९४५), फ्रेड एच० ब्लान द्वारा लिखित 'टुवर्ड ए डेनोक्रैटिक वर्क प्रोसेस . दी हॉर्मेल पैकिंग हाउस वर्कर्स एक्स्पेरिमेण्ट' (हार्बर एण्ड ब्रदर्स, १९५३), इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स रिसर्च असोसिएशन की वार्षिक कार्यवाही (१९५३) की रिपोर्ट में वॉरिस शिडिकन द्वारा लिखित 'वार्षिक वेतन की गारंटियों की कुछ समस्याएँ' पृष्ठ ८८ तथा उनके आगे।

आंशिक रूप से गारटीकृत वेतन के लिये सब से जोर-शोर का आन्दोलन सन् १९५५ में मोटर, इस्पात तथा विजली मजदूर-सभाओं द्वारा चलाया गया था। उस वर्ष वसन्त एव ग्रीष्म ऋतु में वाल्टर पी० रायथर, डेविड जे० मैकडोनल्ड, जेम्स बी० कैरी, तथा इन मजदूर-सभाओं के उनके साथी अधिकारी उन निगमों अथवा कंपनियों से जिनमें इन मजदूर-सभाओं के मजदूर काम कर रहे थे, एक ट्रस्ट कोष की स्थापना की वार्ता चलाने लगे, जिसमें प्रति मजदूर के प्रति घण्टे के काम की दर से कुछ निर्धारित चन्दा जमा करना था। इसका उद्देश्य यह था कि यदि काम की कमी के कारण इन कर्मचारियों में कोई बेकार हो जाय, तो उसे २६ से लेकर ५२ सप्ताह तक प्रत्येक सप्ताह कुछ रकम मिलती रहे, जो राज्य द्वारा दिये जाने वाले बेकारी बीमा मुआवजे में मिला देने पर उनके औसत वेतन के ६० प्रतिशत या अधिक के बराबर हो जाती।

इन प्रस्तावों की, जिन्हें पारिभाषिक शब्दों में 'बेकारी की पूरक आय' कहा जाता था, आम रूपरेखा तथा उनके पीछे छिपी हुई भावना अप्रैल, सन् १९५५ में सी० आई० ओ० के 'इकनामिक आउटलुक' नामक पत्रिका में स्पष्ट रूप से निम्नलिखित शब्दों में दिखलाई गयी थी।

“गारटीकृत वापिक रोजी तथा वेतन के लिये मजदूरों की माँग अत्यधिक महत्व का आधारभूत प्रश्न तथा बेकारी के विरुद्ध चालू सङ्घर्ष में तर्कसङ्गत अगला कदम है। यह कोई 'क्रान्तिकारी' कदम नहीं है, अपितु नियमित रूप से रोजी प्रदान करने की दिशा में कंपनियों द्वारा अधिक वित्तीय उत्तरदायित्व स्वीकार करवाने के लिये एक युक्तियुक्त प्रस्ताव है।

“हमारी मजदूर सभाएँ यह कह रही हैं कि यदि मजदूर काम करने के लिये तैयार तथा समर्थ हो, तो उन्हें नियमित रूप से प्रत्येक सप्ताह आय होती ही रहनी चाहिये। जब उनमें काम न लिया जाय तब उन्हें इतना पैसा मिले कि खर्च में कुछ कमी को ध्यान में रखते हुए, वे अपने तात्कालिक जीवन-स्तर को बनाये रहने में समर्थ हो सकें।

“इस प्रकार की गारटीकृत पैसा देने की अवधि-मजदूर की वरिष्ठता तथा पहले की नौकरी के आधार पर निर्धारित होनी चाहिये जो काम की बराबर कमी बनी रहने पर अधिक से अधिक एक वर्ष तक की हो सकती है।

“हम तो बराबर काम चाहते हैं, न कि बेकारी के लिये वेतन। किसी विशेष उद्योग में जिस हद तक व्यवहार्य हो उसी हद तक, हमने यह बहुत सोच-समझ कर ये प्रस्ताव रखे हैं, जिससे मालिकों को बराबर काम देने तथा

बेकारी कम करने का प्रस्ताहन मिले। हमारा लक्ष्य अधिकाधिक विस्तृत होने वाली आर्थिक व्यवस्था में अधिकाधिक उत्पादन करना है।

“परन्तु हम यह अनुभव करते हैं कि धनी में भी धनी कम्पनियों असीमित खर्च नहीं वहन कर सकतीं। इसलिए हम यह सुझाव देते हैं कि कम्पनियों को जो रकम देनी पड़े, उसकी एक निश्चित तथा उचित सीमा हो जो मौजूदा वेतन-रकम का एक निश्चित भाग के रूप में हो। व्यवसाय में समृद्धि के समय यदि एक सुरक्षित कोष तैयार कर लिया जाय तो वह मन्दी के जमाने में गारटी वाली रकम की अदायगी में सहायक होगा।

“प्रत्येक बेकार हुए मजदूर के लिए यह आवश्यक होगा कि वह अपने इकरारनामे की शर्त के अनुसार जन-साधारण के लिये खुले गंजगार दिलाने वाले दफ्तर में जाकर काम पाने के लिये अपना नाम लिखावे और यदि उसे उपयुक्त काम मिले, तो वह उसे स्वीकार कर ले। यदि कोई मजदूर उचित काम करने से इनकार कर देता है तो उसे गारटीकृत वेतन वाली रकम नहीं मिलेगी। मजदूरन बेकारी की हालत में ही वह मिलेगी।

“यदि मजदूर को बेकारी का कुछ मुआवजा मिलता है तो मालिक द्वारा की जाने वाली गारटी वाली रकम में उतनी कमी कर दी जायगी। इस प्रकार की व्यवस्था से बेकारी व्रीमा योजना में उन सुधारों के प्रति मालिकों का विरोध कम हो जायगा, जो सभी मजदूरों को अधिक सरक्षण प्रदान करेगा।”

यू० ए० डब्ल्यू० के इकरारनामे

‘यूनाइटेड आटो वर्क्स’—सी० आई० ग्रो० के साथ हुए अपने इकरारनामा में इन प्रस्तावों को शामिल करने वाली प्रथम कम्पनियाँ फोर्ड मोटर कम्पनी तथा जनरल मोटर्स कारपोरेशन हैं। सन् १९५५ का अन्त होते-होते यू० ए० डब्ल्यू० द्वारा लगभग १५० कम्पनियों के साथ इस प्रकार के समझौते हुए और उधर ‘यूनाइटेड स्टील वर्क्स,’ ‘दी इण्टरनेशनल इलेक्ट्रिकल वर्क्स’ तथा ‘नेशनल मेरिटाइम यूनियन’ ने भी इसी प्रकार के अनेक समझौते किये।

बढ़ाकर ५.२ सप्ताह तक की जा सकती थी, परन्तु नये मजदूर तीन वर्ष तक नियमित रूप से नौकरी करने के पश्चात् इस सुविधा के अधिकारी हो पाते थे।^१ सन् १९५६ के ग्रीष्म ऋतु में स्टील वर्कर्स ने बड़ी-बड़ी इस्पात कम्पनियों के साथ ५.२ सप्ताह वाली एक योजना के अनुसार समझौता किया जिसके अनुसार यह लाभ उनके घर ले जाने वाले वेतन का ५६ प्रतिशत होता था।

गारंटीकृत वेतन पर आपत्ति

गारंटीकृत वार्षिक वेतन के लिए चलाये गये इस आन्दोलन की घोर निन्दा भी की गयी है और साथ ही उसकी सराहना भी बहुत की गयी है। 'नेशनल असोसियेशन ऑफ मैन्यूफैक्चरर्स' के अध्यक्ष ने सन् १९५५ में कहा कि ऐसे समझौतों का "अमेरिकी अर्थ-व्यवस्था पर बड़ा बुरा असर पड़ सकता है जिसका परिणाम कदाचित् समाजवादी राज्य तथा नियन्त्रित अर्थ-व्यवस्था हो सकता है।" सन् १९५५ में एन० ए० एम० द्वारा बुलाये गये एक सम्मेलन में यह आशङ्का व्यक्त की गयी कि इस नयी बात से छोटे-छोटे व्यवसायियों की सत्ता ही समाप्त हो जायगी, वस्तुओं के मूल्य उत्तरोत्तर बढ़ते जायेंगे, मशीन द्वारा मशीनों का नियन्त्रण और तेजी से होने लगेगा, वह मजदूरों को काम करने से निरुत्साहित करेगी तथा बहुत से व्यवस्थापकों को साहस के साथ विस्तार की योजना बनाने से रोकेंगी।^२

१—देखिये, 'द्वेइचन्स एण्ड आन्सर्स एवाउट दी यू० ए० डब्ल्यू०-सी० आई० ओ० गारंटीड एम्प्लायमेण्ट प्लान' (यू० ए० डब्ल्यू०), तथा फोर्ड, जी० एम० आदि मोटर कम्पनियों के साथ हुये यू० ए० डब्ल्यू० के इकरारनामे (यू० ए० डब्ल्यू० ८,००० ई० जेफर्सन, डेट्रायट, मिचिगन)

२—एन० ए० एम० ने यह प्रस्ताव रखा कि किसी सामूहिक कोष के वजाय प्रत्येक मजदूर के लिये अलग-अलग कोष की स्थापना की जानी चाहिये जो उस मजदूर की सम्पत्ति हो जायगी। एन० ए० एम० द्वारा स्वीकृत इस योजना के अनुसार जो 'पिट्सबर्ग प्लेट ग्यास' तथा 'लिबी'- 'ओवेस'- 'फोर्ड' मोटर कम्पनियों में चालू थी, यदि कोई मजदूर मजदूरों से छूटनी या अपनी किसी बीमारी के कारण बेकार हो जाता है तो वह अपने इस निजी कोष से प्रति सप्ताह १५ डॉलर से लेकर ३० डॉलर तक पाने का अधिकारी होगा और यह रकम उमे २० से लेकर ४० सप्ताह तक दी जाती रहेगी। यदि मजदूर काम छोड़ दे, निकाल दिया जाय या पेन्शन पा जाय तो वह अपने कोष का सब पैसा पा जायगा। यदि वह मर जाय तो पैसा उसके वक्को आदि को मिल

फोर्ड कम्पनी का प्रतिउत्तर

फोर्ड मोटर कम्पनी के एक प्रवक्ता ने इन तथा अन्य विरोधी तर्कों का उत्तर देते हुए कहा कि यदि यू० ए० डब्ल्यू० (युनाइटेड आटो वर्कर्स) तथा फोर्ड कारखाने के बीच हुए समझौते को लक्ष्य कर यह तर्क उपस्थित किये गये हैं तो इन तर्कों एवं आशंकाओं का कोई भी औचित्य नहीं है। प्रवक्ता ने कहा कि—

“उसमें (यू० ए० डब्ल्यू० तथा फोर्ड के बीच के इकगारनामे में) ऐसी नकरात्मक बातें नहीं हैं, जो रोजी की वृद्धि को रोकेंगी या बेकारी कम करने वाले उपायों एवं तरीकों में कोई शिथिलता लायेगी। वह किसी मालिक को अपने काम के विस्तार करने या उसे नये कार्यकलापों की ओर उन्मुख करने और उत्पादित वस्तु की खपत के लिये नये क्षेत्र ढूँढने या नये काम आरम्भ करने से निरुत्साहित नहीं करता। वह पूँजी लगाने वालों को और भी पैसा लगाने से नहीं रोकता और उन्हें न तो इसी बात के लिये प्रेरित करता है कि वे अपनी लगी हुई पूँजी को वापस खींच ले। वह किसी मालिक की प्रतियोगिता वाली स्थिति नष्ट नहीं करता, मुख्यतः इसलिये कि उसके द्वारा होने वाले योगदान तो ठीक उसी प्रकार निश्चित एवं पूर्व निर्धारित होते हैं जिस प्रकार सामूहिक सौदे वाले समझौतों की अवधि ने वेतन में प्रति घण्टे ५ सेट की वृद्धि निश्चिन् एवं पूर्वनिर्धारित होती है।

“और न तो यही भूलना चाहिये कि सारी अर्थ-व्यवस्था को दृष्टि में रखते हुए योजना मूल्यों को बढ़ाने वाली नहीं है क्योंकि उसमें सुदृढाकीति-

विरोधी बात है। वह यो कि ट्रस्ट कोप में लोगो के चन्दे रोजगार में समृद्धि के समय दिये जायेंगे और मजदूरो को उसमें की रकम मन्दी के जमाने में दी जायगी, जब प्रत्यक्ष वेतन का मिलना बन्द हो जाता है।”^१

सम्मनर स्लिचर का विलेक्षण

हार्वर्ड यूनिवर्सिटी के प्रोफेसर सम्मनर एच० स्लिचर फोर्ड प्रवक्ता के इस वक्तव्य से मूलतः सहमत हैं। उनका कहना है कि जिस दृढ़ के इकरारनामे फोर्ड तथा जेनरल मोटर्स कम्पनी ने किये हैं उनसे छोटे व्यवसायियों को कोई हानि नहीं होगी। हाँ, वे ऐसे व्यवसाय में जहाँ की कार्यक्षमता अच्छी होगी, अवश्य सहायक होंगे, चाहे व्यवसाय छोटा हो या बड़ा। प्रोफेसर स्लिचर के विचार से इससे मशीन द्वारा मशीन के नियन्त्रण में वृद्धि होगी, जिसे आप एक वाञ्छनीय परिणाम मानते हैं। प्रोफेसर स्लिचर आगे कहते हैं कि बेकारी के लिये दिये जाने वाले पूरक मुआवजे का प्रभाव मुद्रास्फीति पर पड़ सकता है, “परन्तु यह बात तो उन सभी उपायों के सम्बन्ध में कही जा सकती है, जो मन्दी की उग्रता को कम करने के लिये लगाये जायें। सभी बातों पर विचार करने के बाद यही निष्कर्ष निकालना चाहिये कि बेकारी पूरक मुआवजे की योजना अमेरिकी अर्थ-व्यवस्था पर गतिशील प्रभाव डालने वाली बातों को निर्वल करने के बजाय सुदृढ़ ही करेगी।”^२

प्रोफेसर स्लिचर के विचार से व्यवसायियों को यह भी सोचना चाहिये कि बेकारीपूरक मुआवजा वाली योजना उद्योग में कोई नया सिद्धान्त जबरदस्ती नहीं लादती। आप कहते हैं कि “यह नया सिद्धान्त कि मालिकों का यह कर्तव्य है कि वे बेकार मजदूरों की आमदनी की व्यवस्था करें, विसकासिन राज्य द्वारा सन् १९३४ में स्थापित किया गया था, जब वहाँ कर्मचारियों के ही पैसे से बेकारी के मुआवजे की सरकारी योजना चालू की गयी थी और बाद को, सन् १९३५ में, केन्द्रीय सरकार द्वारा भी लागू किया गया था, जब कॉग्रेस ने एक विशेष वेतन-कर के द्वारा राज्यों को इसके लिये

१—देखिये, ‘प्रोग्रेस टुवर्ड गारंटीड बेजेज एण्ड एप्लायमेण्ट (सी० आई० ओ० के शिक्षा एवं अनुसन्धान विभाग द्वारा प्रकाशित), पृ० ३२।

२—देखिये सम्मनर एच० स्लिचर द्वारा लिखित ‘लेबर्स न्यू विक्टरी’ नामक लेख जो ‘एटलान्टिक मन्थली’ के सितम्बर, १९५५ वाले अङ्क में पृष्ठ ६६ पर प्रकाशित हुआ था। एडवर्ड डी० विकरशम द्वारा लिखित तथा ‘हार्वर्ड विजीनेस रिव्यू’ पत्रिका के, १९५६ के जनवरी-फरवरी अङ्क में प्रकाशित ‘रिपरकशन्स आव दी फोर्ड एग्रीमेण्ट’ नामक लेख भी देखिये।

मजदूर ना कर दिया कि वे बेकारी मुआवजे की योजनाएँ चालू करें। राज्यों के कानूनों के अन्तर्गत सुविधाओं में जो कमी थी फोर्ड और जेनरल मोटर्स के समझौतों में महज उस कमी को पूरा करने का प्रयास किया गया है; इस कमी की ओर राष्ट्रपति आइसनहॉवर ने सन् १९५३ और १९५४ ई० की अपनी आर्थिक रिपोर्ट में सन्देह किया था।

हार्वर्ड के इस अर्थशास्त्री के विचार में मुख्य आपत्ति यह नहीं है कि फोर्ड के दृढ़ का समझौता आवश्यकता से अधिक आगे बढ़ जाता है अपितु यह कि अमेरिकी जनता कहीं यह सोचकर शान्त न हो जाय कि वह सामान्य बेकारी की पर्याप्त सुविधाओं के रूप में है। सरकार की बेकारी मुआवजा योजना के अन्तर्गत आज जितने मजदूर आते हैं इनमें बेकारी के ये पूरा लाभ प्रत्येक चार मजदूर में केवल एक को मिल पाते हैं। सन् १९५५ में जब ये मजदूर बेकार हुए तो उन्हें अपने औसत साप्ताहिक वेतन का केवल एक तिहाई भाग ही मिल सका, जब कि सन् १९३८ में उन्हें ४३ प्रतिशत मिला था। राष्ट्रपति आइसनहॉवर ने कहा था कि इस रकम को बढाकर कम से कम ५० प्रतिशत कर देनी चाहिये।

वार्षिक वेतन पर्याप्त नहीं है

जीवन काल में' वार्षिक आधार पर वेतन दिया जायगा।^१ आपने आगे कहा कि इस व्यवस्था के अन्तर्गत मजदूरों की अधिक उत्पादन, कम अनुपस्थिति, कम काम-वन्दी तथा मजदूरों का एक काम से दूसरे काम में एवं एक कारखाने से दूसरे कारखाने में आसानी से स्थानान्तरण की जिम्मेदारी लेनी होगी।

'यूनाइटेड स्टील वर्क्स' और 'अमेरिका' के अनुसन्धान विभाग के भूतपूर्व संचालक हैरोल्ड जे० रूटेनबर्ग, जो अब किसी व्यवसाय के एक प्रबन्ध अधिकारी हैं, इस मत के हैं कि "मालिक लोग अनन्तकाल तक यह आशा नहीं कर सकते कि श्रमजीवी लोग जिन्हे वर्ष भर अपने परिवार को भोजन, वस्त्र तथा आश्रयप्रदान करना पड़ता है, जीविकोपार्जन के एक अनन्य तथा घण्टे के हिसाब से वेतन वाले तरीके से सन्तुष्ट रह सकते हैं।"

आप कहते हैं कि इस प्रकार की व्यवस्था के लिये चलाया गया आन्दोलन मजदूरों द्वारा उतना तीव्रतर नहीं किया गया है जितना उन महा विक्रयिकों के दबावों द्वारा जो लोगों की किरत पर माल खरीदने का आग्रह करते रहते हैं। मजदूर-नेता लोग तो 'अमेरिकी जीवन-व्यवस्था में अत्यधिक शक्ति पाने के लिये महज दाई का काम करते रहे हैं... वार्षिक वेतन के प्रणेत तो श्री अमेरिकी माल व्यापार महोदय हैं, श्री महा विक्रयिक महोदय हैं, श्री विख्यात विज्ञापन विशेषज्ञ महोदय हैं, श्री आज-खरीदिये-पैसा फिर दीजिये-विक्रयिक महोदय हैं।"^२ आपके विचार से पूर्णतः गारटीयुक्त वार्षिक वेतन के प्रति लोगों की प्रवृत्ति इतनी तेजी से बढ़ेगी कि "१९६५ ई० तक अधिकांश श्रमजीवी मजदूर जिन्हे आज घण्टे या वर्ष के हिसाब से वेतन दिया जाता है, वार्षिक वेतन वाले सामूहिक सौदे के इकरारनामों के अधीन काम करने लगेंगे।" आप कहते हैं कि वे अपने ही व्यवसाय में यह गारटी देने को तैयार हैं कि ऐसा कोई भी कर्मचारी जो उसके यहाँ पाँच या अधिक वर्ष तक काम कर चुका हो वर्ष भर में इतना वेतन पायेगा, जो उसके प्रति घण्टे के वेतन में २०८० का गुणा करने से जितना आयेगा उसके बराबर होगा। कोई कर्मचारी वर्ष के ५२ सप्ताहों तक, प्रत्येक सप्ताह ४० घण्टे के हिसाब से काम करके, २०८० घण्टे तक ही तो काम कर सकता है। अन्ततोगत्वा वे यही व्यवस्था उन कर्मचारियों पर भी लागू कर देंगे, जो उनके यहाँ केवल एक वर्ष तक ही काम किये रहेगे।

१—देखिये २१ सितम्बर, १९५५ का 'न्यूयार्क टाइम्स'।

२—दिसम्बर, सन् १९५५ को 'हार्क्स बैगजिन' देखिये।

इसके बदले वे छुट्टियो, काम पर अनुपस्थित रहने, निर्धारित समय से अधिक काम करने आदि के सम्बन्ध में कुछ छूट चाहेंगे जो अनेक मजदूर-सभाओं की रूप-रेखा में आमूल परिवर्तन ला देगी। श्री रूटेनवर्ग का खयाल है कि यदि ऐसी व्यवस्था हो सके तो मालिक-मजदूर सहयोग का एक ऐसा कार्यक्रम तैयार हो सकता है जो कार्यक्षमता बढ़ायेगा, बरबादी दूर करेगा, उत्पादन खर्च में कमी करेगा तथा उत्पादित वस्तुओं की श्रेष्ठता में उत्तरोत्तर वृद्धि करेगा।

योजना की परिसीमा

यह कहने की आवश्यकता नहीं कि बेकारी पूरक मुआवजे तथा गारंटीकृत वार्षिक वेतन की योजनाएँ उन उद्योगों में लागू करना अपेक्षाकृत आसान है, जो वस्तुतः सामयिक या चन्द रोजा नहीं होते। सामयिक तथा अपेक्षाकृत नये उद्योगों में उन्हें लागू करना आसान होता है। इसी लिये सिलाई उद्योग की, जो बहुत ही सामयिक उद्योग है, मजदूर-सभा आज तक इसी मत की है कि वेतन वृद्धि, वृद्धावस्था की पेंशन, स्वास्थ्य तथा छुट्टी कोषो, आदि द्वारा मजदूर की स्थिति सुधारना गारंटीकृत वार्षिक वेतन द्वारा सुधारने की अपेक्षा अधिक लाभकारी है। परन्तु निश्चित वार्षिक आय की आवश्यकता तो सभी श्रमजीवी मजदूर अनुभव करते हैं।

भविष्य में मजदूर-सभा जब अपने सदस्यों के लिये पूरक बेकारी मुआवजे या गारंटीकृत वार्षिक वेतन की कोई अन्य अपेक्षाकृत अधिक ठोस योजना लागू करवाने के प्रश्न पर विचार करेगी, तब उन्हें उद्योग के वार्षिक आधार पर योजना बनाने की सामर्थ्य का अन्तर्ग्रस्त कम्पनियों के ठोसपन का अर्थ-व्यवस्था की आमहालत का, योजना के अन्तर्गत आने वाले मजदूरों के अनुपात का तथा अन्य कई सम्बन्धित तथ्यों का ध्यानपूर्वक अध्ययन करना होगा। और, जैसा ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के अर्थशास्त्री डाक्टर बोरिस शिशकिन ने कहा है, “उन्हें इस खतरे का हमेशा ही ध्यान रखना चाहिए कि गारंटीकृत वेतन अधिकाधिक स्थायित्व लाने का एक साधन बनने के बजाय कहीं स्वयं साध्य न बन जाय। वार्षिक वेतन की गारंटियाँ उन छूटों की कीमत पर नहीं प्राप्त की जानी चाहिये जो सम्भावित लाभ के अनुपात में कहीं अधिक हैं, या बड़ी कठिनाई से प्राप्त किये हुए उचित वेतन तथा नौकरी की अन्य सुविधाओं का जोखिम उठाकर भी नहीं प्राप्त की जानी चाहिये। इसी प्रकार वार्षिक वेतन गारंटी के सम्बन्ध में किसी मजदूर-सभा की चिन्ता उसे इस आधारभूत समस्या से कहीं विमुख

न कर दे कि उद्योग में सार्वजनिक तथा निजी-नीतियों का समन्वय हो, क्योंकि इसी के द्वारा ही सारी अर्थ-व्यवस्था में रोजी-सम्बन्धी स्थायित्व तथा दीर्घ-कालीन समृद्धि आ सकती है ।”^१

सम्भव है कि इन सम्बन्धित समस्याओं पर विचार करने के बाद बहुत सी मजदूर-सभाएँ इस मार्ग पर न चलने का निर्णय करे, परन्तु अनेक अन्य मजदूर सभाओं के सम्बन्ध में पूरी सम्भावना यही है कि आने वाले वर्षों में वे किसी रूप में गारंटीकृत वार्षिक वेतन प्राप्त करने का प्रयत्न करेंगी क्योंकि इसे वे अचानक बेकार हो जाने की चिर-विद्यमान् आशका तथा उस दुःखदायी कमी को दूर करने का महत्वपूर्ण साधन मानती हैं जो आज करोड़ों अमेरिकी मजदूरों के मन में बराबर बनी रहती है ।

१—देखिये ‘इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स रिसर्च असोशियेट्स’ की सन् १९५५ में हुई ८वीं वार्षिक बैठक की कार्यवाही, पृष्ठ १४५ । गारंटीयुक्त वेतन योजना के सूक्ष्म विश्लेषण के लिये इसी कार्यवाही में, पृष्ठ ६६-११२ तक इमरसान पी० शिफ्ट की विवेचना देखिये । वार्षिक वेतन के प्रश्न पर प्रथम विस्तृत रिपोर्ट के लिये देखिये ‘गारण्टीड वेजेज ।’ यह रिपोर्ट ‘आफिस आव चार मोबिलाइजेशन एण्ड रीकनवर्शन (१९४७), के सलाहकार बोर्ड द्वारा राष्ट्रपति को दी गयी थी और यह ‘मुरे लेटियार रिपोर्ट’ के नाम से ज्ञात थी । इस सम्बन्ध में निष्पक्ष अध्ययन के लिये देखिये ‘ए गाइड टु दी गारंटीड वेज’, लेखक जैक चर्निक (रटगर्स यूनिवर्सिटी, १९५५) ।

मजदूर-सभा कल्याणकारी कोष

हाल की एक अन्य नयी बात यह हुई है कि सामूहिक सौदे द्वारा स्वास्थ्य कल्याण तथा पेशन के कोष स्थापित किये गये हैं, जिनका उपयोग उन सुविधाओं के लिये किया जाता है, जिन्हे 'अतिरिक्त लाभ' कहते हैं, जैसे कार्यमुक्त होने पर पेशन देना, स्वास्थ्य सेवाओं के खर्च की अदायगी, तथा छुट्टियों के लिये भी वेतन। द्वितीय महायुद्ध के समय जब वेतन वृद्धि वर्जित कर दी गयी थी या किन्हीं विशिष्ट मामलों में ही वह दी जाती थी, मालिकों ने वेतन-वृद्धि के बदले ये कल्याणकारी चन्दे देना आरम्भ कर दिया।

कोषों के लिये कानूनी आधार

कार्यमुक्त औद्योगिक श्रमिक के लिए मजदूर सभाओं के पेशन कोष का कानूनी आधार सन् १९४८ में स्थापित हुआ, जब अदालतों ने यह निर्णय किया कि मजदूरों की सुरक्षा सम्बन्धी योजनाएँ जो उन्हें जीवन के सामान्य खतरों के सरक्षण प्रदान करते हैं, सामूहिक सौदे के लिए उपयुक्त विषय हैं। इस्पात उद्योग जॉच बोर्ड की रिपोर्ट से जिसमें मजदूरों द्वारा पहले से ही घोषित सिद्धान्तों का समर्थन किया गया था इन कोषों के विकास को और भी प्रोत्साहन मिला। तभी से निजी उद्योग में पेशन की योजना सामान्य बात हो गई है। टाफ्ट-हार्टले अधिनियम के अन्तर्गत इन कल्याणकारी कोषों का संचालन मालिकों तथा सम्बन्धित मजदूर-सभाओं द्वारा संयुक्त रूप से होना चाहिए।^१

१—सन् १९५५ में 'यू० एस० व्यूरो ऑव लेबर स्टैटिस्टिक्स' की ओर से इवान कीथ रोवे द्वारा की गयी एक जाँच की 'हेल्थ, इन्श्योरेंस एण्ड पेशन प्लान्स इन यूनियन फ़ाक्ट्रिक्ट्स' नामक रिपोर्ट में कहा गया है (पृष्ठ १) कि सन् १९५४ के आरम्भ में सामूहिक सौदे के समझौतों के अन्तर्गत स्वास्थ्य तथा बीमा या पेशन की किसी न किसी प्रकार की योजना

खनिक, दर्जी तथा मोटर उद्योग के मजदूर

सन् १९४८ ई० में, 'यूनाइटेड माइन वर्कर्स' के साथ हुए समझौते के आधार पर कोयला खानों के ऐसे मजदूर जिन्होंने उद्योग में कम से कम २० वर्ष तक काम किया था ६२ वर्ष की अवस्था से १०० डालर प्रति मास पेंशन पाने लगे, वशतें वे मई, सन् १९६४ के पहले कार्यमुक्त नहीं हुए थे।

न्यूयार्क के 'इंटरनेशनल लेडीज गारमेण्ट वर्कर्स' सङ्घ के, जो इस क्षेत्र की सबसे पुरानी मजदूर सभा है, मजदूर कार्यमुक्त होने पर ५० से लेकर ६५ डालर तक पेंशन पाते हैं, 'ड्रेसमेकर्स ज्वाइण्ट बोर्ड' के समझौते में एक पेंशन कोष तथा एक स्वास्थ्य एवं कल्याणकारी कोष की स्थापना की व्यवस्था है। स्वास्थ्य एवं कल्याणकारी कोष का उद्देश्य मजदूर सभा के सदस्यों की स्वास्थ्य सेवाओं का खर्च देना तथा छुट्टियों में भी पैसे देना है। सन् १९५५ के समझौते के अनुसार मालिक लोग इन कोषों में अपने कर्मचारियों द्वारा अर्जित साप्ताहिक वेतन का आठ प्रतिशत (करो के लिये कटौती करने के

कम से कम १,१२,६०,००० मजदूरों पर लागू थी। सन् १९४५ ई० में केवल लगभग पाँच लाख मजदूरों को ही ऐसी योजनाओं की एक या अधिक सुविधाएँ प्राप्त थीं। न्यूयार्क राज्य के बीमा विभाग के विशेष सलाहकार की एक रिपोर्ट में जो 'प्राइवेट एम्प्लायी बेनिफिट प्लान्स—ए पब्लिक ट्रस्ट' के नाम से सन् १९५६ में प्रकाशित हुई थी, कहा गया है कि मालिकों द्वारा, मजदूर-सभाओं द्वारा या संयुक्त रूप से सञ्चालित पेंशन योजनाओं के अन्तर्गत सारे अमेरिका में कुल एक करोड़ तीस लाख मजदूर आते थे, तथा पेंशन कोषों की कुल एकत्र रकम २२ अरब से लेकर २५ अरब डालर थी, तथा ढाई अरब से लेकर तीन अरब डालर वार्षिक चन्दे आते थे (पृष्ठ ४६)। अनुमान है कि सन् १९५४ के आरम्भ में सामूहिक सौदे के समझौतों के अन्तर्गत आने वाले सभी मजदूरों के लगभग ७० प्रतिशत मजदूरों को किसी न किसी प्रकार की स्वास्थ्य बीमा तथा पेंशन सम्बन्धी सुविधा मिलती थी। मजदूरों को सुविधा प्रदान करने वाली नयी योजनाएँ चालू करने या वर्तमान योजनाओं को मालिक-मजदूर इकरारनामों के ही अन्तर्गत लाने के लिये मालिकों तथा मजदूर-सभाओं द्वारा चलाया गया आन्दोलन मालिक-मजदूर सम्बन्धों को लेकर युद्धोपरान्त काल की एक असाधारण घटना है। इन कल्याणकारी कोषों के सञ्चालन में भ्रष्टाचार के अनेक उदाहरणों तथा उसे दूर करने के उपाय के लिये देखिये अध्याय ६।

पहले ही चन्दा देने का जिम्मा लेते हैं। तैयार कपड़ों के उद्योग में यह चन्दा वेतन का आठ प्रतिशत तक पहुँच जाता है।

मोटर उद्योग में यू० ए० डब्ल्यू० द्वारा किये गये पेशन समझौते सन् १९५६ में लगभग ११ लाख मजदूरों पर लागू होते थे। पेशन कालीन सुरक्षा के लिये सङ्घ द्वारा प्रथम बार सन् १९४६ में आरम्भ की गयी यू० ए० डब्ल्यू० की योजना के आधारभूत सिद्धान्त निम्नलिखित हैं—मालिक द्वारा ही पूरा चन्दा देना, पक्के हिसाब के आधार पर चन्दों का कोष में एकत्र किया जाना, मालिकों तथा मजदूर सभाओं द्वारा उनका संयुक्त सञ्चालन, सम्बद्ध मजदूर सभाओं के सभी मजदूरों के लिए उनकी पिछली तथा आगे की पूरी सेवा को ध्यान में रखते हुए पेशन अधिकार निर्धारित करना, असमर्थता तथा वृद्धावस्था दोनों के कारण कार्यमुक्त होने पर पेशन की व्यवस्था।

मजदूर-सभा अपने सदस्यों तथा उनके परिवारों के लिये स्वास्थ्य सुरक्षा योजना से भी सुविधाएँ प्रदान करता है। सन् १९५४-५५ में इन योजनाओं के अन्तर्गत अस्पताल में भरती होने पर दिया जाने वाला खर्च, जीवन-बीमा का खर्च तथा शल्यचिकित्सा एवं दवाओं का खर्च, कुल मिलाकर ३२ करोड़ पचास लाख डालर था। अधिकांश मामलों में इस प्रकार स्वास्थ्य संरक्षण का खर्च मालिक लोग ही देते हैं। इसी प्रकार, डेट्रायट क्षेत्र की मजदूर-सभा भी अपने कार्यमुक्त मजदूरों के लिये मनोरञ्जन तथा शिक्षा-सम्बन्धी सुविधाएँ प्रदान कर रही हैं।

ये कोष सरकारी सार्वजनिक कोषों के एवज में नहीं हैं

मजदूरों का कहना है कि वे सामूहिक सौदे द्वारा औद्योगिक पेशनों तथा अन्य उपर्युक्त सुविधाओं की माँग करके यह नहीं चाहते कि ये सुविधाएँ उन्हें सरकार द्वारा लागू की जाने वाली किसी पूर्णतः सन्तोषप्रद योजना के बदले में आवे, अपितु वे अपना यह आन्दोलन इसलिये जारी रख रहे हैं कि सामाजिक सुरक्षा पद्धति में और भी सुधार आवे।

यू० ए० डब्ल्यू० के कानूनी सलाहकार ल्योनार्ड लेसर कहते हैं “सामूहिक सौदे के माध्यम से पेशन योजनाओं के लिए चलाये गये आन्दोलन का यह अर्थ नहीं है कि सामाजिक सुरक्षा से सम्बन्धित सरकारी योजनाओं में मजदूर सभाओं की कम अनुरक्ति है। जैसा कि बार-बार कहा जा चुका है, पेशन-सुरक्षा के लिये चलाया गया मजदूरों का आन्दोलन दो तरफ़ा आन्दोलन है—वैधानिक तथा सामूहिक सौदे वाले मोर्चे। सामूहिक सौदे में मजदूरों की सुरक्षा

सम्बन्धी समस्याये उन प्रयत्नों के बाद शामिल की गयीं, जो सरकारी योजनाओं को सुधारने तथा उनकी खामियों को दूर करने के लिये दस वर्ष से भी अधिक समय तक चलते रहे और जो ज्यादातर विफल ही रहे। वैधानिक मोर्चे पर आन्दोलन में शिथिलता नहीं आने पायी—वह सामूहिक सौदे के मोर्चे वाले आन्दोलन द्वारा उग्रतर हो गया और उसी के कारण उसने सफलता भी अधिक प्राप्त की।”^१

यू० ए० डब्ल्यू० के अध्यक्ष वाल्टर पी० रायथर कहते हैं—“सामूहिक सौदे के मोर्चे पर सफलता प्राप्त करने के साथ-साथ मजदूर-सभा ने एक अपेक्षाकृत अधिक व्यापक तथा सन्तोषप्र राष्‍ट्रीय-सामाजिक सुरक्षा पद्धति के लिये, जो मजदूरों की सुरक्षा सम्बन्धी योजनाओं को बल प्रदान करे, वैधानिक मोर्चे पर अपना आन्दोलन जारी रखा।”^२

आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० के स्वास्थ्य एवं कल्याणकारी कोषों के सञ्चालक एडोल्फ हेल्ड ने देश के एक किनारे से लेकर दूसरे किनारे तक फैले हुए आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० के स्वास्थ्य केन्द्रों के जाल के सम्बन्ध में, मजदूर-सभा की स्वास्थ्य-मोटरगाड़ियों के वेड़े के सम्बन्ध में तथा न्यूयार्क ड्रेस मेकर्स की “तीन निजी स्वास्थ्य टुकड़ियों के सम्बन्ध में, जिनका उद्देश्य ६० हजार दर्जियों को औषधि, शल्यचिकित्सा तथा अस्पताल में भरती होने पर अन्य सुविधाएँ प्रदान करना है”, बड़े गर्व से लिखने के पश्चात् माँग की है कि सरकार पेशन तथा स्वास्थ्य सेवाओं को योजना को और भी सुदृढ़ करे, जिससे सभी लोगों को उचित सञ्चरण मिल सके।^३

१—देखिये ‘इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स रिसर्च असोशियेशन’ की सन् १९५२ में हुई ५वीं वार्षिक बैठक की कार्यवाही में प्रकाशित लेयोनार्ड लेसर का ‘प्रॉब्लम्स इन पेंशन कंट्रिब्यूशन्स एण्ड बेनिफिट्स’ नामक शीर्षक का वक्तव्य, पृष्ठ ८६।

२—देखिये, यू० ए० डब्ल्यू० के सन् १९५५ में हुए पन्द्रहवें संवैधानिक सम्मेलन को यू० ए० डब्ल्यू०-सी० आई० ओ० के अध्यक्ष वाल्टर पी० रायथर द्वारा दी गयी रिपोर्ट, पृष्ठ ८८।

३—देखिये, ‘जस्टिस’ का १ जनवरी, १९५६ का अङ्क। आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० की स्वास्थ्य एवं कल्याण-सेवाओं के विस्तृत विवरण के लिये देखिये सन् १९५६ में आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० द्वारा प्रकाशित ‘दी थ्रूट आफ साइफ।’ ‘अमेरिकन फेडरेशनलिस्ट’ के मई १९५६ के अङ्क में प्रकाशित ‘एयूनियन मेडिकल सेंटर’ (टीम्सटर्स) ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० नामक लेख भी देखिये।

अधिकांश उद्योगों में कल्याण कोषों की स्थापना से अनेक प्राविधिक तथा सङ्गठन-सम्बन्धी समस्याएँ उपस्थित हो गयी हैं। इनमें कुछ ये हैं—क्या इन सुविधाओं का खर्च अकेले मालिक दे या मालिक और मजदूर दोनों ही दें? इन सुविधाओं की सीमा क्या हो? ये सुविधाएँ मिले किन्हीं? विभिन्न प्रकार के मजदूरों में उनका वितरण किस प्रकार हो?

यदि इन कल्याणकारी कोषों का ईमानदारी तथा कुशलता से सञ्चालन हो, जैसा कि अधिकांश का होता है, तो राष्ट्र के लाखों मजदूरों तथा उनके परिवारों के स्वास्थ्य एवं सुरक्षा की वृद्धि के लिये इन कोषों का, जो पेंशन, स्वास्थ्य तथा अन्य सेवाओं के लिये उपलब्ध हैं, सहारा लिया जा सकता है।

मालिक-मजदूर सहयोग

पिछले कुछ दशकों में मालिकों और मजदूरों की समस्याओं के विशेषज्ञों ने मालिक-मजदूर सहयोग के प्रश्न पर बड़ा ध्यान दिया है। यह प्रश्न बराबर ही उठता रहा है कि कौन से उत्तरदायित्व मालिकों के जिम्मे लगा दिये जाय और किस प्रकार के औद्योगिक निर्णयों में मालिक तथा मजदूर दोनों ही भाग ले।

मजदूर यूनियनवाद के विकास के साथ मजदूरों ने वस्तुतः उन अनेक निर्णयों में भाग लिया है जो पहले अकेले मालिकों के ही उत्तरदायित्व समझे जाते थे। आज कोई इकरारनामा करते समय, मजदूर-सभा मालिक के साथ मिलकर सयुक्त रूप से यह निर्धारित करती है कि मजदूरों को कितना वेतन मिलेगा, वे कितने घण्टे काम करेंगे, उन्हें कितनी छुट्टियाँ मिलेंगी उनकी सैवतनिक छुट्टियाँ कितनी होंगी। वह कारखानों, दुकानों, कार्यालयों तथा खानों आदि में सफाई का स्तर तथा शिकायतें समाप्त करने के उपाय भी निर्धारित करता है तथा यह भी निर्धारित करता है कि स्वास्थ्य एवं कल्याणकारी कोष किस प्रकार के होंगे तथा उद्योग में मानव सम्बन्धों से सम्बन्धित अन्य बातें कैसी होंगी।

मजदूरों को तथ्यों से अवगत करना चाहिये

मजदूर आन्दोलन की प्रगति के साथ मजदूर-सभावादियों ने इस बात की अधिकाधिक आवश्यकता महसूस की है कि उन्हें उन व्यावसायिक कम्पनियों की वित्तीय स्थिति तथा सञ्चालन-सम्बन्धी समस्याओं के सम्बन्ध में सही सूचना मिलती रहे जिनमें वे काम करते हैं। इस प्रकार की सूचना के अभाव में मजदूरों को मालिक पक्ष के लोगों में जो उनके ठीक ऊपर के अधिकारी हो सकते हैं, या जैसा कि एक मजदूर ने कहा है, 'सारे प्रबन्ध विभाग' की योग्यता में विश्वास नहीं रह सकता। कदाचित् हममें से अधिकतर

लोगों को बहुधा ही ऐसा अनुभव हुआ होगा। जब कोई मजदूर यह अनुभव करता है कि जो उसे आदेश दे रहा है वह स्वयं ही अयोग्य है, तो मजदूर के लिये जी जान से काम करना लगभग असम्भव है। मजदूरों ने प्रस्तुत पुस्तक के लेखकों को बतलाया है कि “जब कम्पनी एक मिनट में ही उससे भी अधिक धन बरबाद कर देती है, जितना हम एक वर्ष में बचाते हैं, तो हमारे जान देने से लाभ क्या है ?”

कभी-कभी विभागीय अध्यक्षों तथा उनसे भी उच्च अधिकारी वास्तव में अयोग्य होते हैं और इसका इसके अतिरिक्त अन्य कोई इलाज नहीं कि इन कर्मचारियों को प्रशिक्षित कर दिया जाय तथा उनके पद में परिवर्तन कर दिया जाय। यह प्रशिक्षण और परिवर्तन कभी-कभी कम्पनी के अध्यक्ष तथा सञ्चालक-मण्डल तक के लिये भी आवश्यक हो सकता है परन्तु, चूँकी मजदूरों को सभी बातें ज्ञात नहीं होतीं, वे बहुधा ही गलत निर्णय कर बैठते हैं। एक बार एक मशीन मिस्रि ने प्रस्तुत पुस्तक के एक लेखक से कहा कि “कम्पनी इस पुरानी मशीन की मरम्मत में उससे ज्यादा पैसे खर्च करती है, जितने में नयी खरीदी जा सकती है।” उसने आगे कहा कि उसने ‘कान में तेल डाल कर बैठा रहने वाला ऐसा प्रबन्ध विभाग’ अपने जीवन में पहले कभी नहीं देखा था। उसने अपना यह मत बहुतों के सामने व्यक्त किया था— बात जगह-जगह चर्चा का विषय बन गयी थी और वह इतनी तेजी से सारे कारखाने में फैल गयी, जितनी तेजी से कोई बात किसी छोटे नगर के कोने-कोने में फैल जाती है। इससे सारे कारखाने का हौसला काफी हद तक गिर गया था।

यह व्यक्ति यह नहीं जानता था कि मैनेजर मामले के तथ्यों को भली भाँति जानता था और वह योजना बना रहा था कि उत्पादन के प्रस्तुत कार्यक्रम पूरा होते ही कारखाना बन्द किया जाय नयी मशीनें ले आकर तथा सारे विभाग का ही अभिनवीकरण करके काम नये सिरे से शुरू किया जा सके। मालिक-मजदूर की संयुक्त उत्पादन समिति की एक बैठक में जब इस व्यक्ति को यह सूचना दी गयी तो वह बड़े आश्चर्य में पड़ गया। उसने कहा “ओह! क्या यह बात है ?” जैसे ही उसे असली बात मालूम हुई, कम्पनी की कार्यक्षमता के सम्बन्ध में उसकी सारी धारणा ही बदल गयी और उसके तथा अन्य कर्मचारियों के लिये अपने प्रयत्नों में “तनिय अतिरिक्त परिश्रम” जोड़ देने का रास्ता साफ हो गया। अनभिज्ञता के कारण आलोचना करने के लिये मजदूरों को कापदे में दोषी नहीं कहा जा सकता, जब मालिक लोग कारखाने के सञ्चालन में सम्बन्धित महत्वपूर्ण तथ्यों के विषय उनकी अनभिज्ञता

दूर करने के लिये कोई विवेकपूर्ण तथा सिलसिलेवार कदम नहीं उठाते।

इसी कम्पनी के, जिसमें लाभ में हिस्सा बँटाना मालिक-मजदूर की संयुक्त समितियों से सम्बद्ध था, प्रत्येक विभाग में संयुक्त मालिक-मजदूर की एक बुलेटिन रखी रहती थी, जिसमें आदेशों, उत्पादन, लाभ या बरबादी के दैनिक आँकड़े दिये रहते थे। एक बार कम्पनी का अधीक्षक एक कर्मचारी द्वारा रोक दिया गया, जो बराबर बुलेटिन देखता रहता था और इस बात से चिन्तित था कि “क्या इस सप्ताह कम्पनी में बिक्री इतनी हुई है कि उससे कर्मचारियों को न तो तथ्य ही बताये जाते हैं और न लाभ में ही उन्हें हिस्सा दिया जाता है, शायद ही कोई कर्मचारी इस बात की चिन्ता करता हो कि वेतन कहाँ से आयेगा। यदि लोगों के वेतन कम हैं, तो उन्हें यही समझ में आता है कि वह किसी रहस्यपूर्ण ढङ्ग से शायद आसमान या पाताल से कहीं से आ जाता है। परन्तु उनकी समझ में उसका कोई भी सम्बन्ध बिक्री, माँगो, उत्पादन, या स्वयं उनके परिश्रम से नहीं होता।

कार्यक्षमता तथा उत्पादन बढ़ाने के लिये आवश्यक सहयोग की दिशा में पहला कदम यह है कि मजदूरों को तथ्य बतलाये जाय तथा वेतन देने में उनके साथ न्याय किया जाय। ‘इण्टरनेशनल लेडीज गारमेण्ट वर्कर्स’ के इकरारनामों में यह व्यवस्था रहती है कि मजदूर लोग मालिकों के हिसाब देख सकें जिससे उन्हें यह इतमीनान हो जाय कि समझौते की उनकी शर्तें पूरी की जायगी। वाशिंगटन राज्य के लागव्यू नामक स्थान की ‘दी पल्प डिवीजन ऑफ दी वेयरहॉजर टिम्बर कम्पनी’ स्वर्गीय राबर्ट बी० डुल्फ के प्रभावशाली नेतृत्व में एक ऐसी प्रारम्भिक कम्पनी थी, जिसने दोनों युद्धों के बीच के जमाने में मजदूरों के सामने तथ्य पेश करने तथा कम्पनी के सञ्चालन में सुधार के लिये उनके सुझाव आमन्त्रित करने की सिलसिलेवार योजना बनायी। उससे सहयोग करने वाला प्रगतिशील मजदूर-सभा ‘इण्टरनेशनल ब्रदरहुड ऑफ पल्प, सल्फाइट एण्ड पेपर मिल वर्कर्स’ थी।^१

अमेरिकी उद्योगों में अत्यधिक बरबादी इसलिए होती है कि मालिक पक्ष मजदूरों को सञ्चालन-सम्बन्धी समस्याओं के विषय में कुछ भी नहीं बतलाता। चाहे अधीक्षण कितना ही अच्छा क्यों न हो, कितने ही आदेश क्यों न दिये जाँय मजदूरों को तेज काम करने के लिये कितना ही क्यों न उकसाया जाय,

मालिक-मजदूर सहयोग

वह आगे चलकर उतना प्रभावकारी कभी नहीं हो सकती, जितनी उनकी बुद्धि तथा सर्जनात्मक सहज प्रवृत्ति को, जो मानव-प्रशुक्तियों से अलग करने वाली एक विशिष्ट बात है, उभाड़ देना। यदि मालिक-पक्ष अपने व्यवसाय के सञ्चालन के सम्बन्ध में मजदूरों को तथ्य बतलाता है तो उनका हौसला बढ़ जाता है, जिसका अनिवार्य परिणाम कार्यदक्षता में भी वृद्धि होती है।

बाल्टीमोर तथा ओहियो के कारखाने

अनेक कम्पनियों के इकरारनामों में यह व्यवस्था है कि मजदूर सभा उनके कारखानों की कार्यदक्षता बढ़ाने में उनकी सहायता करेंगी।

मजदूर-सभाओं के सहयोग का एक बड़ा ही अच्छा प्रयोग, जो अमेरिका में प्रथम विश्वयुद्ध के बाद आरम्भ किया गया था वह है 'बी० एण्ड ओ०' कही जाने वाली योजना। सन् १९२४ में किसी हड़ताल के बाद 'बाल्टीमोर एण्ड ओहियो रेलरोड' कम्पनी के अध्यक्ष तथा डब्ल्यू० डब्ल्यू० जार्वन के रचनात्मक नेतृत्व में, जो उस समय 'इंटरनेशनल मैशिनिस्ट्स यूनियन' के अध्यक्ष में, 'शाप कैप्टन्स ऑर्गेनइजेशन' ने (जिसमें ए० एफ० एल० के कुशल कारीगरों की मजदूर-सभा शामिल थी) आपस में एक समझौता किया, जिसमें न केवल वेतन, काम के घण्टे तथा शिकायतों को दूर करने सम्बन्धी ग्राम बनें थी, अपितु साफ तौर पर यह तजवीज की गयी थी कि कारखानों को कार्यदक्षता बढ़ाने के लिये सहयोग किया जाय। यह ग्राम योजना बाद को बड़ा कर 'बाल्टीमोर एण्ड ओहियो रेलरोड' कम्पनी की गाड़ियों के चलने-चलाने में सम्बन्धित विभागों पर भी लागू कर दी गयी 'शिकागो एण्ड नार्थवेस्टर्न रेलरोड' तथा 'पैन्सिल्वेनिया नेशनल रेलरोड' कम्पनियों ने भी इस योजना को अपने यहाँ लागू कर दिया।^१

के सुझावों पर 'पारस्परिक सहयोग की, न कि आलोचना या दोषारोपण की, भावना से विचार विमर्श करते थे'। इन बैठकों में 'मालों का गोदामों में सुरक्षित रूप से रखने, औजारों को ठीक रखने, मशीनों के चलाने तथा क्रेन से लिये जाने वाले काम, कारखानों द्वारा काम का नियोजन, माल तथा सवारी ढोने वाली गाड़ियों की मरम्मत का वर्गीकरण तथा समापन, मरम्मत के काम का ढङ्ग, लोहा-लकड़ आदि रद्दी चीजों का सम्भालना तथा उन्हें बेचना, रद्दी वस्तुओं की जाँच करना तथा उनमें जो काम लायक हों, उन्हें पुनः ठीक करना, कारखाने की इमारतों तथा उसके सारे कम्पाउण्ड की देख-रेख, आदि' विषयों पर विचार-विमर्श होते थे। सभी सुझावों पर अच्छी तरह विचार किया जाता था, जो अव्यवहार्य समझे जाते थे, उन्हें छोड़ दिया जाता था और अन्त में मालिक पक्ष के पास सिफारिशें भेज दी जाती थीं।

जब इस योजना के अच्छे परिणाम सामने आने लगे तब अध्यक्ष विलाड ने कृतज्ञता प्रकट की और कर्मचारियों के बड़े हुए हौसले की ओर सङ्केत किया जिन्हें सुचारु ढङ्ग से काम करने के उत्तरदायित्व में नियमित रूप से हाथ बँटाने दिया जाता था। आपने कहा कि "इस प्रकार की व्यवस्था से प्रत्येक व्यक्ति को उस कार्य की महत्ता का ज्ञान होता है, जो वह कर रहा है और उसके कार्य या उसके पद का क्या उत्तरदायित्व है। यह व्यवस्था उसे इस बात का भी अनुभव कराती है कि स्वयं निजीरूप से अच्छा काम करने का क्या लाभ है और इमानदारी से तथा विश्वासपात्रता से काम करने में कितना सुख है। यह व्यवस्था उसे यह भी ज्ञान कराती है कि न केवल ईमानदार व्यक्ति होने के नाते अच्छे वेतन के बदले अच्छा काम करना उसका कर्तव्य है, अपितु इसलिये भी कि सुरक्षित तथा ठीक ढङ्ग से रेलगाड़ियों के सञ्चालन में मालिकों के साथ उसकी जो जिम्मेदारी है, उसे अनुभव करते हुए वह अच्छा काम करना ही चाहता है।"

वाल्टीमोर तथा ओहियो रेल कम्पनी के अध्यक्ष एच० ई० सिंपसन ने २ अप्रैल, सन् १९५६ ई० को लिखे गये अपने एक पत्र में 'सहकारी कारखाना योजना' के जो परिणाम इस रेल कम्पनी के परिवहन तथा रेल-लाइनों की सुरक्षा वाले विभाग तथा 'मोटिव पावर डिपार्टमेण्ट' (चालक-शक्ति विभाग) में योजना के प्रारम्भ से लेकर इस पत्र के लिखने के समय तक हुए, उन्हें सक्षिप्त रूप में अङ्कित किया है।

मोटिव पावर डिपार्टमेण्ट (चालकशक्ति विभाग) के परिणाम निम्नलिखित हैं—

५ मार्च, सन् १९२४ से लेकर १ अप्रैल, सन् १९५६ तक परस्पर सहयोग समितियों को जो सुझाव मिले तथा जिन पर उन सब ने विचार किये, उनका सक्षिप्त विवरण—

बैठकों की संख्या	१८,६६७
मालिक पक्ष का प्रतिनिधित्व करने वाले उपस्थित व्यक्तियों की संख्या	८१,१०५
कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व करने वाले उपस्थित व्यक्तियों की संख्या	१,१२,७५४
प्राप्त सुझावों की संख्या	४१,१५१
स्वीकृत सुझावों की संख्या	३५,४८५
विचाराधीन सुझावों की संख्या	३२४
स्थगित प्रस्तावों की संख्या	
(क्योंकि खर्च न्यायोचित नहीं था)	१,४७१
उन सुझावों की संख्या, जो अव्यवहार्य समझे जाने के कारण अस्वीकृत कर दिये गये	३,८५०

द्वितीय विश्वयुद्ध से पहले

द्वितीय विश्वयुद्ध से पहले सहकारिता के प्रयोग मुख्यतः रेल कम्पनियों, वस्त्र, सिलेसिलाये वस्त्र तथा मुद्रण उद्योगों, मशीन की दुकानों, कुछ इस्पात के कारखानों, 'राकी माउटेन कोल कम्पनी' तथा टेन्नेसी घाटी योजना में लागू किये गये। कुछ थोड़े से अपवादों को छोड़ कर, जैसे मेसान्जुसेट्स राज्य के स्प्रिंगफील्ड नामक स्थान के 'वेस्टिंगहाउस इलेक्ट्रिक कारपोरेशन', 'डेहलर-जार्विस कारपोरेशन' तथा 'राक आइलैण्ड आर्सनेल', प्रथम विश्वयुद्ध के समय, ये प्रयोग छोटी-छोटी औद्योगिक इकाइयों में तथा ऐसे कारखानों में होते रहे, जिनमें कुशल मजदूर काम का ।

डोरोथी डि श्वीनिज के अनुसार मालिकों द्वारा इस प्रकार के सहयोग के अधिकांश उदाहरण "ऊँचे व्यय वाले कारखानों में या उन कम्पनियों में मिलते थे, जिन्हें प्रतिद्वन्द्विता की अनेक परिस्थितियों का सामना करना पड़ता था तथा जिनमें से कुछ के लिये दिवालिया हो जाने का खतरा रहता था। इस प्रकार के सहयोग में कुछ का उद्देश्य तो उत्पादित वस्तु को अधिक अच्छा बनाना तथा कुछ का उद्देश्य कार्य वितरण की समस्या को हल करना था। मालिक लोग चाहते थे कि वस्तुओं के उत्पादन मूल्य कम रहें, मजदूर चाहते थे कि मजदूर-सभा द्वारा निर्धारित वेतन बने रहें तथा बेकारी कम हो या

ऐसे किसी कारखाने में, जिसमें किसी मजदूर सभा के ही मजदूर काम करते हों तथा किसी उद्योग के उस भाग में, जिसमें मजदूर सभाओं के ही मजदूर काम करते हों, और अधिक संख्या में मजदूरों को काम मिले ।”^१

द्वितीय विश्वयुद्ध के समय

द्वितीय विश्व-युद्ध के समय सरकार ने कई हजार संयुक्त उत्पादन समितियों का सङ्गठन प्रोत्साहित किया जिसका मुख्य उद्देश्य यह था कि अधिक मात्रा में तथा तीव्र गति से उत्पादन हो जिससे युद्ध जीतने के प्रयत्नों में सहायता मिल सके । युद्ध समाप्त होते-होने उत्पादन कारखानों तथा खानों के लगभग ४० प्रतिशत मजदूर किसी न किसी रूप में मालिक मजदूर सहयोग से प्रभावित हुए, यद्यपि अधिकतर योगदान उन हजारों समितियों में से कई सौ समितियाँ द्वारा ही किया गया ।

यह मान लिया गया कि ये समितियाँ, अपनी बैठकों में शिकायतों पर विचार न करेगी अपितु वे प्रबन्ध सम्बन्धी अनेक व्यापक समस्याओं पर विचार करेगी, और अन्तिम निर्णय मालिक-पक्ष पर ही छोड़ देगी । इन बैठकों में जिन विषयों पर विचार होते थे, उनमें से निम्नलिखित मुख्य हैं—

१—काम का विश्लेषण तथा माननिर्धारण ।

२—श्रौजारो तथा साज-सज्जा में सुधार ।

३—माल को सुरक्षित रूप से गोदामों में रखना, उसकी उचित देख-भाल करना तथा उसे उचित रूप से पहुँचाना ।

४—कच्चे मालों तथा अन्य प्रसाधनों का आवश्यकता भर ही उपयोग करना, उनमें बर्बादी रोकना ।

५—कारखानों में मजदूरों की संख्या तथा काम में उचित सन्तुलन ।

६—कारखानों में काम का उचित वितरण एवं समन्वय ।

७—काम सीखाने वालों का प्रशिक्षण ।

८—नये कर्मचारियों की भर्ती ।

९—काम की श्रेष्ठता में सुधार करना ।

१—देखिये, डोरोथी डि श्वीनिज द्वारा लिखित ‘लेबर एण्ड मैनेजमेण्ट इन ए कामन एण्टरप्राइज’ (हार्वर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, १९४६), पृष्ठ १४६ । द्वितीय विश्वयुद्ध से पहले मालिक-मजदूर सहयोग के अनुभवों के संक्षिप्त विवरण के लिये देखिये सम्वत् १९० स्लिवर द्वारा लिखित ‘यूनियन पॉलिसीज एण्ड इण्डस्ट्रियल मैनेजमेण्ट’ (वाशिंगटन डी० सी० बुकिंग्स इन्स्टीट्यूशन, १९५१), अध्याय १४-१५ ।

१०—कारखानों के अन्दर की हालतें, विशेषकर उनमें आग जलाने, रोशनी जलाने, हवा आने तथा आम सुरक्षा से सम्बन्धित हालतें ।

चूँकि युद्ध उद्योग एक विशिष्ट प्रकार का था, इन समितियों ने देखा कि वे आवादी के छिन्न-भिन्न हो जाने से सम्बन्धित समस्याओं पर भी काफी ध्यान दे रही हैं, जैसे मजदूरों की थकान तथा विश्राम की कमी, परिवहन, आवस-गृह प्रदान करना, राशनिक्र की समस्या तथा खाद्य सामग्री का वितरण ।

इन समितियों ने जो दो सबसे बड़ी बातें कीं वे यह थीं कि प्रथम तो उन्होंने यह प्रदर्शित कर दिया कि “अधिकांश कारखानों में ऐसे मजदूर हैं, जिनसे जब उस कार्य-सञ्चालन में सुधार के लिये कहा जाय, जिससे वे परिचित हैं, तो वे स्थानीय रूप से योगदान कर सकते हैं” और दूसरे यह कि मजदूर लोग किसी व्यवसाय के सञ्चालन से सम्बन्धित समस्याएँ अधिक अच्छी तरह समझने लगे तथा मालिक लोग भी मजदूरों की काम तथा घर सम्बन्धित चिन्ताएँ ज्यादा अच्छी तरह समझने लगे । बहुत से मालिकों ने बतलाया कि इस समिति पद्धति से उत्पादन में वृद्धि हुई, यद्यपि युद्ध उद्योग की द्रुत गति से बदलती हुई हालतों में, इसका विलकुल ठीक अनुमान लगाना कठिन था ।

जो स्कैनलोन योजना

द्वितीय विश्व-युद्ध के समय से ही कारखानों में कार्यदक्षता तथा स्थायित्व बढ़ाने के उद्देश्य से मजदूर सभाओं तथा मालिकों द्वारा अनेक संयुक्त समितियाँ स्थापित की गयी हैं । इन योजनाओं में से कुछ में मालिक-मजदूर सहयोग तथा बड़े हुए लाभ में बँटवारे दोनों की व्यवस्था है । इनमें से अनेक योजनाओं के प्रणेता स्वर्गीय जोसेफ एन० स्कैनलोन थे, जो किसी समय ‘यूनाइटेड स्टील वर्कर्स ऑव अमेरिका’ के अनुसन्धान विभाग के सञ्चालक थे और जो बाद को मसानुमेट्स प्रौद्योगिकि स्थान के एक कर्मचारी थे ।

सभा के फ्रेड जी० लेजर के अनुसार^१ यह पद्धति “इस प्रकार काम करती थी कि प्रत्येक कर्मचारी को अपने ही विषय में सोचना पड़ता था और पिछड़े मजदूरों की कोई भी चिन्ता नहीं करता था। कर्मचारियों में एक प्रकार की कटुता बनी रहती थी।”

“अधिकांश मजदूर (श्री लेजर के अनुसार) काम अच्छा करने के विषय में कोई विशेष चिन्ता नहीं करते थे। हममें से अधिकांश लोग इस बात में कोई दिलचस्पी नहीं लेते थे कि मशीनें तथा जो औजार हम लोग बना रहे थे वे अच्छे किस्म के बनाते हैं या नहीं या यों कहिये कि रोजगार की सफलता ही में कोई दिलचस्पी नहीं रखते थे। यह तो मालिकों की जिम्मेदारी है और सही या गलत हमने आमतौर पर यह समझ लिया था कि वे यह नहीं सोचते कि यह हमारे सिर की बला है। निश्चय ही इसका कुछ तो असर हमारे द्वारा उत्पादन की जाने वाली वस्तुओं की श्रेष्ठता पर पड़ता ही था।

“मालिकों के साथ हमारी भेट या सम्पर्क शिकायतों तथा वेतन सम्बन्धी मतभेदों जैसे विवादग्रस्त विषयों को लेकर होते थे। आमतौर पर मालिक-पक्ष एक इच्छा भी झुकने को तैयार नहीं होते थे और बन पड़ने पर हम भी एक इच्छा नहीं झुकते थे।

“मालिक-पक्ष बहुधा वादे के अनुसार निर्धारित समय पर न तो माल जहाजों पर लाद पाता था और न उसको गन्तव्य स्थान पर पहुँचा ही पाता था। इससे बहुत से ग्राहक छूट गये, कारखाने में लोग बेकार होने लगे। हम सभी अनुभव करने लगे कि हमारी स्थिति सुरक्षित तथा निश्चित नहीं है। तात्पर्य यह कि सभी लोगों का यानी मालिक-पक्ष का भी, नुकसान हो रहा था। मजदूर-सभा के अधिकारियों ने महसूस किया कि वह स्थिति अनिश्चित काल तक नहीं चल सकती।”

मजदूर-सभा के प्रतिनिधियों ने स्कैनलोन योजना की बात सुनकर श्री स्कैनलोन की सहायता ली और मालिकों के साथ उनका समझौता हो गया। मालिकों ने वादा किया कि वे मजदूर-सभा में हस्तक्षेप नहीं करेंगे तथा सभा के सदस्यों ने वादा किया कि वे मालिक पक्ष के साथ सहयोग करेंगे। कई वर्षों के वेतन रजिस्टर तथा अन्य व्यय के हिसाब आदि की जाँच करने

१—‘इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स रिसर्च असोसियेशन’ की चतुर्थ वार्षिक बैठक की कार्यवाहियों की रिपोर्ट में फ्रेड जी० लेजर द्वारा लिखित ‘सहकारी योजना में स्थानीय मजदूर-सभा का अनुभव’ (मेडिसन, विसकॉन्सिन राज्य, १९५१) पृष्ठ १७४-१८१

के लिये एक सयुक्त समिति नियुक्त की गयी। इस जॉच से एक चिट्ठा तैयार किया गया, जिससे यह पता चला था कि मजदूरों के वेतन पर खर्च किये गये व्यय तथा कम्पनी द्वारा उत्पादित वस्तु की बिक्री से प्राप्त कुल रकम मे क्या अनुपात था।

फिर यह समझौता किया गया कि मजदूरों पर किये जाने वाले व्यय मे बिना कोई वृद्धि किये जिस हद तक उत्पादन मे वृद्धि होगी, उसी अनुपात मे मजदूरों के प्रति घण्टे के वेतन मे भी वृद्धि कर दी जायगी जो उन्हें मास के अन्त मे हिसाब करके मिल जायगी। अर्थात्, दूसरे शब्दों मे जॉच के समय उत्पादन का जो औसत निकला, उसमे यदि एक प्रतिशत की वृद्धि हुई, तो कर्मचारियों के भी सामान्य वेतन मे एक प्रतिशत की वृद्धि कर दी जायगी। काम की मात्रा के अनुसार मजदूरी देने की पद्धति, जिसमे पहले प्रत्येक मजदूर की अपने साथी मजदूर का प्रतिद्वन्द्वी बना दिया था, समाप्त कर दी गयी।

समूचा कारखाना सात विभागों मे विभाजित किया गया—कार्यालय, इञ्जीनियरिङ्ग विभाग, तथा पाँच अन्य विभाग ऐसा करने का उद्देश्य उत्पादन समितियों स्थापित करना था। प्रत्येक विभाग के कर्मचारियों ने समिति के लिये अपना प्रतिनिधि चुना। मालिक पक्ष ने प्रत्येक विभाग के श्रम-नायक या अधीक्षक को समिति के लिये अपना प्रतिनिधि नियुक्त किया। इन समितियों की अलग-अलग प्रत्येक विभाग मे महीने मे कम से कम दो बार बैठक होती थी। वे कर्मचारियों के प्रतिनिधि द्वारा लाये हुए सुझाव पर विचार करती थी और यदि ये सुझाव श्रम-नायक या अधीक्षक को स्वीकार्य होते थे, तथा यदि वे विभाग के अधिकार-क्षेत्र मे होते थे, तो उन्हें कार्यान्वित कर दिया जाता था। उत्पादन समिति के प्रत्येक सदस्य को बैठक मे अपने साथ एक-दो साथी कर्मचारी साथ ले आने का अधिकार होता था। फिर सभी सुझाव या प्रस्ताव एक उच्च समिति के पास भेजे दिये जाते थे, जिसमे कम्पनी के उच्च अधिकारी तथा उतनी ही संख्या मे मजदूर-सङ्घ के प्रतिनिधि होते थे।

इस उच्च समिति का प्रथम कर्तव्य पिछले महीने के हिसाब की जॉच करना तथा उसी के अनुसार मजदूरों को दिये जाने वाले बोनस की रकम की घोषणा करना होता था। इसके बाद यह समिति कम्पनी की वर्तमान स्थिति तथा भावी सम्भावनाओं एवं उत्पादन समितियों द्वारा भेजे गये सभी सुझावों पर विचार करती थी। फिर इन सुझावों के अनुसार कार्य किया जाता था हाँ, वे व्यवहार्य हैं या नहीं, इसके सम्बन्ध में अन्तिम निर्णय मालिकों पर छोड़ दिया जाता था। कर्मचारियों को योजना की प्रगति से सूचित किया जाता था

तथा उन्हें प्रोत्साहित किया जाता था कि वे अपने विभाग के समिति-प्रतिनिधि से ऐसे किसी भी सुझाव पर स्वतन्त्रता से विचार-विमर्श करें, जो बरबादी दूर करने तथा कार्य-सञ्चालन में सुधार के लिये उनकी समझ में आवे।

योजना के पहले चार वर्ष में लगभग ३०० कर्मचारियों द्वारा १०५० सुझाव प्रस्तुत किये गये। इनमें से ६०५ सुझाव मालिकों द्वारा स्वीकृत तथा कार्यान्वित किये गये। इक्यावन सुझाव आगे भी विचार के लिये रोक दिये गये तथा ६४ सुझाव अस्वीकृत कर दिये गये।

“इस सहकारी प्रयत्न का अन्तिम परिणाम यह हुआ,” श्री लेजर ने सन् १९५१ में कहा, “कि उत्पादन में वृद्धि हुई तथा व्यय में कमी हुई। किस हद तक यह वृद्धि और कमी हुई, यह मजदूरों को दिये जाने वाले बोनस के देखने से पता चलता है। वह उनके वेतन के एक प्रतिशत से लेकर ३७ प्रतिशत तक हुआ। सन् १९५१ का औसत बोनस लगभग १७ प्रतिशत था।” सन् १९४७ से लेकर १९५१ तक कम्पनी में मजदूर सभा के सदस्यों की संख्या सौदा करने वाली इकाई के ६० प्रतिशत से बढ़कर लगभग शत प्रतिशत हो गयी, जिसमें कार्यालय के भी कर्मचारी शामिल थे। इस बीच, शिकायतों की संख्या, जो पहले प्रतिमास दस से लेकर पन्द्रह तक होती थी, इतनी घट गयी कि चार वर्ष की अवधि में कुल पाँच शिकायतें आयीं, “जो सभी पञ्च-निर्णय में जाने के पहले ही समाप्त हो गयीं।” हालाँती में इस परिवर्तन का मुख्य कारण यह था कि ‘जब कोई समस्या उत्पन्न हो जाती है, तो आखिरकार दोनों ही पक्ष एक युक्ति सङ्गत तथा न्यायोचित समझौता चाहते ही हैं।’

श्री लेजर के मतानुसार योजना चालू रहने की अवधि में मजदूर-सभाओं की बैठकों में इसलिये भारी संख्या में लोग उपस्थित रहते थे कि ‘किसी रोजगार के सञ्चालन सम्बन्धी समस्याओं तथा उनको लेकर की जाने वाली कार्रवाई’ के सम्बन्ध में विचार करने के लिये एक समूचा नया क्षेत्र ही खुल गया।

यद्यपि योजना से आर्थिक लाभ भी हुए, परन्तु श्री लेजर के विचार से वे ही सब से अधिक महत्वपूर्ण नहीं थे।

“लैब्राइट में लोग अब (आप ने कहा) एक दूसरे के विषय में जितना सोचते हैं, उतना पहले कभी नहीं सोचते थे; और वे एक दूसरे की सहायता करने की कोशिश करते हैं, क्योंकि वे महसूस करते हैं कि ऐसा करने से सभी को लाभ होता है। नौजवान मजदूर वृद्ध मजदूरों की सहायता करते हैं, तथा वृद्ध मजदूर अपने लम्बे अनुभव के हुनर युवक

मजदूरों को बतलाते हैं। इसका परिणाम यह हुआ है कि स्थानीय सङ्घ की एकता एवं शक्ति में वृद्धि हुई है।

‘हम पुनः वहाँ कभी नहीं वापस जाना चाहेंगे, जहाँ हम पहले थे। कम्पनी के साथ हमारे मजदूर सभा का जो सम्बन्ध हुआ है, उसमें घण्टे के हिसाब से जिस वेतन-दर की व्यवस्था है, वह मशीन-ग्रौजार उद्योग की किसी भी कम्पनी की दर से यदि अधिक नहीं, तो उसके बराबर तो अवश्य है। हमारे इकरारनामों में वेतन, काम के घण्टे तथा अन्य काम की हालतों के सम्बन्ध में आदर्श व्यवस्थाएँ हैं। हमारा कारखाना ऐसा है, जिसमें बिना किसी शर्त आदि लगाये मजदूर-सङ्घ के सदस्य काम कर सकते हैं। हमारे यहाँ पेशन की भी योजना लागू है। जितना वेतन हम घर ले जाते हैं, वह समूचे उद्योग में शायद सबसे ऊँचा है। पिछले चार वर्षों में हमारी योजना ने सामूहिक सादे में कभी भी हस्तक्षेप नहीं किया है। वस्तुतः यदि उसने कभी हस्तक्षेप किया भी है, तो उसके फायदे ही के लिये।’

श्री लेजर कहते हैं कि कम्पनी को यह भी लाभ हुआ है कि वह उच्चकोटी की वस्तुएँ बनाने लगी है तथा माल का भुगतान समय पर करने लगी है। खोये हुए ग्राहक पुनः वापस बुला लिये गये हैं और नये ग्राहक प्राप्त किये गये हैं। “यह सब इसलिये कि हमने अन्त में यह सीखा, यद्यपि बड़ी कठिनाई से कि किसी ऐसे रोजगार में, जिनमें मालिक, मजदूर दोनों के ही हित निहित होते हैं तथा जिसे हम सभी अपनी रोजी कमाते हैं, आत्म-सम्मान के साथ बराबर के साझीदार के रूप में किसी प्रकार काम किया जाता है।” अन्त में आर कहते हैं कि न तो यह तथाकथित योजना या उत्पादन बढ़ाने की अन्य कोई योजना तबतक नहीं सफल हो सकती “जबतक मालिक और मजदूर दोनों ही एक पक्के इरादे से उसे सफल करना चाहते हों। यह तबतक सम्भव नहीं है, जबतक योजना में भाग लेने वाले सभी लोगों में सच्चा निष्ठा, परस्पर सम्मान एवं विश्वास की भावना न हो।”

औद्योगिक इञ्जीनियरिंग में सहयोग

द्वारा निर्धारित वेतन एवं अन्य सुविधाएँ प्रदान कर सके, कार्यक्षमता बढ़ाने में मालिकों की बड़ी सहायता की है।

इस क्षेत्र में 'अमलगमेटेड क्लोदिंग वर्कर्स ऑव अमेरिका' तथा 'इण्टरनेशनल लेडीज गारमेण्ट वर्कर्स यूनियन' अग्रगण्य रहे। 'अमलगमेटेड क्लोदिंग वर्कर्स ऑव अमेरिका' द्वारा इस प्रकार के मजदूर-सङ्घीय सहयोग का प्रथम उदाहरण सन् १९२५ ई० में सामने आया था। उस वर्ष शिकागो की फर्म 'हार्ट, शैफनर एण्ड मार्क्स' के समक्ष इस प्रकार के सूट बनाने की समस्या उपस्थित हो गयी, जो कम मूल्य वाले बाजार की प्रतियोगिता में टिक सके। इसका अर्थ यह हुआ कि उत्पादन व्यय में भारी कटौती की जाय, कारखानों का पुनः सङ्गठन किया जाय, यह उपाय चालू किया जाय, कि कम मजदूरों की आवश्यकता पड़े तथा मजदूरों को सिलाई श्रम के लिये कम मजदूरी दी जाय।

इस कम्पनी को, जो पुरुष वस्त्र-उद्योग में इस बात के लिये अग्रणी थी कि मालिक तथा मजदूर के सम्बन्ध रचनात्मक आधार पर हों, अपने मजदूरों के हितों को लेकर गहरी चिन्ता थी और वह उपयुक्त आमूल परिवर्तन करने से हिचकिचा रही थी। उसने सारी समस्या मजदूर-सङ्घ के समक्ष प्रस्तुत कर दी। मजदूर-सभा भी कम्पनी के साथ सहयोग करने को आगे बढ़ा। उसने मालिकों के साथ मिल कर कारखाने के व्यय तथा पुनर्सङ्गठन के प्रस्तावों का अध्ययन किया, एक प्रयोगात्मक दुकान की स्थापना में सहयोग किया, मजदूर-सभा की चिरकालीन परम्पराओं में शिथिलता की और इस आशा के साथ काम के हिसाब से मिलने वाले वेतन की आम दरों में कमी करना स्वीकार किया कि वे उत्पादन इतना बढ़ावेंगे कि औसत साप्ताहिक वेतन उतने ही बने रहेंगे और मजदूरों को पूरे समय तक के लिये काम मिलते रहेंगे।

कम्पनी को एक और राहत यह मिल गयी कि मजदूर-सङ्घ के अधिकारियों ने मजदूरों में अनुशासन बढाये रखने की जिम्मेदारी ले ली तथा उसे यह गारंटी दी कि वे समझौते के अनुसार उत्पादित वस्तुओं का स्तर कायम रखेंगे। इससे यह हुआ कि कम्पनी ने स्तर की जाँच करने वाले इसपेक्टरों की सख्या कम कर दी।^१ मजदूर-सभा द्वारा सारे बाजार में ऐसी ही नितियों के अनुसरण से न केवल 'हार्ट, शैफनर एण्ड मार्क्स' में ही अच्छे

१ 'न्यू रिपब्लिक' के ७ अगस्त, सन् १९८६ के अंक में देखिये थॉमस डब्ल्यू० हार्लैंड द्वारा लिखित 'दी एक्स प्लान इन दी क्लोदिंग ट्रेड' नामक लेख।

परिणाम सामने आये, अपितु अन्य कम्पनियों मे भी। इन सब बातों का अन्तिम परिणाम यह हुआ कि पर्याप्त वृद्धि हुई जिससे मजदूर-सभा के सदस्यों के जीवन-स्तर तथा आय मे वृद्धि हुई तथा मजदूर-सङ्घों वाली कम्पनियों के व्यवसाय मे भी वृद्धि हुई। कुछ तो ऐसे भी उदाहरण हैं कि आवश्यकता पड़ने पर मजदूर-सभा ने मालिक को कर्ज भी दिया तथा आर्थिक दृष्टि से वस्तुतः ठोस कम्पनियों को बैंकों से अतिरिक्त कर्ज लेने मे सहायता भी की।

मार्च, सन् १९५६ ई० मे 'टेक्सटाइल वर्कर्स यूनियन' ने टेनेसी राज्य के नॉक्सविल नामक स्थान के 'ट्रुकाइट मिल्स' से एक समझौता करके अपने वेतनों में पाँच प्रतिशत की कटौती कराना स्वीकार कर लिया, "जो लाभ मे काम चलाने के छः मास बाद पुनः पुराने दर पर आ जायगा।" कम्पनी तथा मजदूर-सभा के संयुक्त वक्तव्य में कहा गया कि यह कटौती इसलिये की गयी है कि कम्पनी अभिनवीकरण का अपना कार्यक्रम चालू रख सके, "क्योंकि यह भली-भाँति अनुभव किया जाता है कि अभिनवीकरण का यह कार्यक्रम अवश्य पूरा किया जाना चाहिये, ताकि कम्पनी अन्य वस्त्र कम्पनियों की वरावरी कर सके।"^१

मजदूर-सभा का इञ्जिनियरिंग विभाग

कार्यक्षमता बढ़ाने के लिये किसी मजदूर-सभा द्वारा सहयोग करने के क्षेत्र मे 'इंटरनेशनल लेडीज गारमेण्ट वर्कर्स यूनियन' अग्रणी रहा है। सन् १९४१ ई० में इस सङ्घ ने मालिकों के उपयोग के लिये एक इञ्जिनियरिंग शाखा की अलग विभाग के रूप में स्थापना की, जिसके एक सचालक नियुक्त हुए। उनका नाम विलियम गोम्बर्ग था। इस विभाग में इस समय छः इञ्जिनियर हैं। इस विभाग के प्रधान कार्यालय में गति तथा समय की नाप-जोख के लिये एक चलती-फिरती पूरी यंत्रशाला ही है—यह एक बड़ा सा सन्दूक है, जिसमे सभी आवश्यक यंत्र हैं, जैसे चलचित्र के कैमरा, उन चित्रों को परदे पर दिखाने वाला यंत्र, स्टाप घड़ियाँ, चित्र खींचने के लिये बोर्ड, समय नापने वाला फीता, प्रकाश के सामान तथा तिगड़्यों, आदि।

यह विभाग उन मालिकों को मुफ्त सेवा प्रदान करता है जिनका सङ्घ ने हक़ारनामा हुआ रहता है। वह मालिकों तथा स्थानीय मजदूर सभा के अधिकारियों के कहने पर किसी तात्कालिक नाप, पेनाइस आदि के काम में सहायता करता है जिसका उद्देश्य अनेक बार समझौता बनाना तथा काम की

१—देखिये १३ मार्च, सन् १९५६ ई० का 'न्यूयार्क टाइम्स'।

दरों में समझौता के मार्ग में उत्पन्न होने वाली बाधाओं को दूर करना होता है। इस विभाग ने सिले-सिलाये वस्त्र उद्योग की प्रत्येक शाखा में मजदूरों के कार्य-सम्बन्धी सभी प्रामाणिक आकड़े जुटा रखे हैं।

जब सङ्घ के इञ्जीनियरों का दल किसी कारखाने में पहुँचता है, तो उत्पादक से अपने अधिकारियों में से कम से कम एक व्यक्ति को उनके साथ करने के लिए कहा जाता है और मजदूर सभा भी अपनी कारखाना-समिति का एक सदस्य इस इञ्जीनियरिङ्ग विभाग के साथ काम करने के लिये कर देता है। कारखाने के उत्पादन-नियन्त्रण की सारी पद्धति की, जिसमें कार्यक्रम बनाना, माल एकत्र करना तथा उसे भेजना भी शामिल है, जाँच की जाती है तथा फिर उपयुक्त चाटो की सहायता से उसका विश्लेषण किया जाता है। ज्यों-ज्यों काम करने के नये तथा अपेक्षाकृत अच्छे तरीके निकलते जाते हैं, त्यों-त्यों उत्पादक के प्रतिनिधियों तथा स्थानीय मजदूर सभा के प्रतिनिधियों को उन तरीकों के सम्बन्ध में प्रशिक्षित किया जाता है, ताकि इञ्जीनियरों के चले जाने के बाद भी वे उन तरीकों को स्थायी बना सकें। मजदूर-सङ्घ यह स्वीकार कर लेता है कि विभाग के इञ्जीनियर सलाह देने की आम प्रथा के अनुसार जाँच आदि करने तथा सलाह देने के लिये पुनः कारखाने में आयेगे। इञ्जीनियरिङ्ग विभाग की रिपोर्ट की नकले हमेशा ही कारखाने के मैनेजर तथा स्थानीय सङ्घ के मैनेजर दोनों को प्रदान की जाती हैं।

अनेक उदाहरण ऐसे हैं कि ऐसी बहुत सी समस्याओं के रचनात्मक हल निकाल लिये गये जिनके कारण अन्यथा हड़ताल या तालाबन्दी हो गयी होती। बहुधा ही काम के तरीकों में इतने सुधार हुए कि जिसके परिणाम-स्वरूप मालिकों को सन्तोषप्रद लाभ हुए तथा साथ ही मजदूरों की कमाई में भी वृद्धि हुई।

भूतपूर्व सञ्चालक डॉ॰ विलियम गोम्बर्ग ने कहा था—“हमारा बराबर लक्ष्य यह है कि वैज्ञानिक दृष्टि से हम तथ्य एकत्र करें तथा कम्पनी से न्यायोचित ही माँग करें। मुर्गों को मार भी डालिये और उससे अंडे भी पाते रहिये, यह कैसे हो सकता है ?”

इस्पात उद्योग में सहयोग

‘स्टील वर्क्स ऑर्गेनाइजिङ्ग कमिटी’^१ ने अपने प्रारम्भिक काल में ही फिलिप मुरे के नेतृत्व में यह घोषणा की कि वह संयुक्त रूप से अनुसन्धान

१—अब इसका नाम युनाइटेड स्टील वर्क्स ऑव अमेरिका है।

द्वारा तथा उत्पादन एवं कार्यदक्षता बढ़ाने वाले तरीके अपनाकर मालिक-मजदूर सहयोग-सम्बन्धी समझौता करने के लिये तैयार है। इस मजदूर सभा ने एक पुस्तिका प्रकाशित की जिसका नाम 'प्रोडक्शन प्रॉब्लम्स' (उत्पादन की समस्याएँ) था, तथा जो उन सभी कम्पनियों के स्थानीय सच्चों के पास भेज दी गयी जो उस समय इकरारनामे के अन्तर्गत थीं।

जब कभी कोई कम्पनी अपनी इच्छा प्रकट करती, तो मजदूर-सभा अपनी अनुसन्धान समिति के माध्यम से मालिक पक्ष के साथ मिल कर उत्पादन के व्यय, काम करने के तरीके, बरबादी तथा उत्पादन में वृद्धि की सम्भावनाओं, आदि की संयुक्त रूप से जाँच करने को तैयार रहती। बहुत से इस्पात कारखानों में इस योजना को बड़ी सफलता मिली। इसके व्यावहारिक परिणामों का विस्तृत वर्णन किल्टन एस० गोल्डेन तथा हैरोल्ड जे० रूटेनबर्ग द्वारा लिखित 'दी डाइनेमिक्स ऑफ इण्डस्ट्रियल डेमोक्रेसी'^१ नामक एक मजेदार पुस्तक में दिया हुआ है। पुस्तक के लेखक अनेक उदाहरणों में से 'फेडरल स्टील कम्पनी'^२ का भी उदाहरण प्रस्तुत करते हैं। यह एक ऐसी कम्पनी थी, जो योजना अपनाने के पहले दिवालिया हो जाने के किनारे थी। मजदूर-सभा की अनुसन्धान-समिति के सुझाव पर खुली भट्टियों में चूना के बजाय 'सियोटो' चूने का प्रयोग किया जाने लगा। एक सप्ताह के ही प्रयोग से यह प्रकट हो गया कि ईंधन का खर्च प्रति टन तीन गैलन कम हो गया, गन्धक कम हो गया, और उत्पादन में वृद्धि हो गयी। चूने में खर्च होने वाली रकम लगभग उतनी ही रह गयी, क्योंकि अच्छे किस्म का कम चूना खर्च हो रहा था। अकेले ईंधन के ही मद में ६,८०० डालर की वार्षिक बचत हो गयी।

उपर्युक्त पुस्तक के लेखक कहते हैं कि किसी ऐसे कारखाने में जिसमें कोई मजदूर-सभा आदि नहीं होते और जिसके मालिक कर्मचारियों को उनके सुझावों के लिये नकद इनाम देने की घोषणा करते हैं, उत्पादन व्यय में उतनी कमी नहीं हो सकती और कार्यदक्षता में उतनी वृद्धि नहीं हो सकती

१—हार्पर एण्ड ब्रदर्स, १९४२।

२—यह नाम 'दी डाइनेमिक्स ऑफ इण्डस्ट्रियल डेमोक्रेसी' नामक पुस्तक में प्रयुक्त अन्य नामों की भाँति काल्पनिक है। काल्पनिक नाम देने का कारण भी पुस्तक ही में बतलाया गया है, परन्तु मामला यह सच्चा है। सम्बन्धित निगम के अध्यक्ष ने अक्टूबर, सन् १९४२ ई० में लेखकों को एक पत्र लिखकर इसकी पुष्टि की, जिसमें उसने कम्पनी तथा मजदूर-सभा के बीच अब पाँच वर्षों से कायम सुन्दर, लाभकारी तथा परस्पर हितकारी सम्बन्ध की चर्चा की थी।

जितनी उस स्थिति में जब कोई पूर्णतः मान्यता प्राप्त मजदूर-सभा अन्तर्ग्रस्त होता है। मुख्य अन्तर तो इस बात से आता है कि किसी मजदूर-सङ्घ वाले कारखाने में मालिक-मजदूर के सहयोग से वचत की हुई रकम मालिकों तथा मजदूरों में बँट जायी है^१ यह पहले ही तय कर लिया जाता है—और वह मूलभूत तथा आवश्यक है—कि “किसी परिवर्तन के परिणामस्वरूप कोई अपनी नौकरी नहीं खो सकता।” यह यो किया जा सकता है कि कुछ मजदूरों को अन्य विभागों में काम करने के लिये प्रशिक्षित किया जाय तथा सामान्य उत्पादन बनाये रहने के लिये, इन मजदूरों के स्थान पर खाली बैठे लोगों को लगा दिया जाय, अर्थात् कोई नये मजदूर तब तक काम पर न लगाये जाय जब तक इस परिवर्तन के फलस्वरूप खाली हुए लोगों की उचित व्यवस्था न कर दी जाय। इन व्यवस्थाओं का यह अर्थ हुआ कि कर्मचारियों के किसी एक दल को कारखाने में सुधार लागू करने से कोई हानि नहीं होती। इसलिये वे सहयोग करने में नहीं हिचकिचाते। इसके विपरीत, किसी गैरमजदूर, सभाई कारखाने में, जहाँ इस प्रकार के सरक्षण नहीं होते किसी कर्मचारी को ‘जनमत’ की चिन्ता इतना अधिक परेशान कर देती है कि यदि उसे ऐसा कोई आभास मिलता है कि उसके साथी कर्मचारी बेकार हो सकते हैं तो वह इस बात को “अपने पास ही तक रखता है, किसी से कहता नहीं।”^२

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के विलयन के पूर्व, ‘अमेरिकन फेडरेशन आव लेबर’ के पास चालीस इञ्जीनियरों तथा अन्य विभिन्न क्षेत्रों के विशेषज्ञों की एक तालिका थी, जिनका उपयोग वह कम्पनियों के हिसाब आदि की जाँच कराने तथा कार्यक्षमता बढ़ाने के सुझाव प्राप्त करने के लिये करता था।

अलग समितियों द्वारा शिकायतों का निबटारा

यह ध्यान देने योग्य बात है कि संयुक्त उत्पादन समितियों या दलों की आपसी बैठकों द्वारा मालिक-मजदूर सहयोग में सफलता के लिये यह आवश्यक है, कि ये समितियाँ या बैठके अपना सारा ध्यान कार्य-सञ्चालन तथा उत्पादन

१—इस्पात मजदूरों तथा अन्य मजदूर सभाओं द्वारा इस सम्बन्ध में विभिन्न व्यवस्थाएँ की गयी हैं, जो सारे उद्योग को ध्यान में रखते हुए वेतन की विभिन्नताओं, दो विभागों की विभिन्नताओं तथा अन्य कई बातों पर निर्भर होती हैं।

२—स्वाचालन की आम समस्या के प्रति मजदूरों का क्या रुख होता है, इसे जानने के लिये देखिये अध्याय १३ के कुछ अन्तिम पृष्ठ।

पर ही सीमिन रखें। वेतन तथा काम की हालतों से सम्बन्धित सभी शिकायतों या समझौता-वार्ता के प्रश्न मजदूर-सभा तथा कम्पनी के तत्सम्बन्धी माध्यम के पास भेजे जाने चाहिये, भले ही इन माध्यमों के भी सदस्य वे ही हों, जो उत्पादन-समिति के। इन मनोवैज्ञानिक 'पेयों' को मिश्रित नहीं करना चाहिये। शिकायतों या समझौता आदि से सम्बन्धित वार्ता के समय कम्पनी तथा मजदूर-सभा दोनों ही के प्रतिनिधियों का ध्यान उसी बात पर केन्द्रित रहता है, जिसे (यदि बिना कटु हुए कहा जाय) वह अपने पक्ष के हित में न्यायोचित समझता है। वस्तुतः यही कारण है कि सञ्घटित मजदूर तथा मालिक लोग, जो एक दूसरे से केवल तभी मिलते हैं जब कोई विवादग्रस्त प्रश्न उठ जाता है, या कोई इकरारनामा करना होता है, आपस में ठीक वैसा ही व्यवहार करते हैं, जैसा वे दूर के सम्बन्धी करते हैं, जो किसी सम्बन्धी की मृत्यु होने पर अत्येष्ट के समय एकत्र होते हैं और मृत-व्यक्ति की वसीयत के सम्बन्ध में ही बहस करने में जुट जाते हैं। उद्योग के उक्त मृत-व्यक्ति जैसा बन जाने की सम्भावना उस सूरत में कम होगी यदि कम्पनी तथा मजदूर-सभा के प्रतिनिधियों की बहुधा ही संयुक्त बैठके, जिनका स्पष्ट तथा एकमात्र उद्देश्य अत्येष्ट की व्यवस्था करने से आगे रहना हो—वस्तुतः समूची औद्योगिक प्रक्रिया में नया प्राण एवं सर्जनात्मक शक्ति का संचार करना हो।

मजदूर-सभाओं का नेतृत्व

इसके अतिरिक्त मालिकों की मजदूर-सभाओं के साथ पारस्परिक सहयोग के सम्बन्ध रहने से मजदूर-सभाओं के अच्छे प्रकार के नेता उत्पन्न होते हैं। जबतक मालिक लोग चालाकी से मजदूर-सभाओं से छुटकारा पाने की कोशिश करते रहते हैं, मजदूरों के नेता सन्देही प्रकार के लोग होंगे और उनसे निवृटना कठिन होगा। इसके विपरीत, जब उद्योग में स्थायी सहकारी सम्बन्ध स्थापित हो जाते हैं और समस्याओं का हल मेज के इर्द-गिर्द बैठकर समझौते द्वारा तथा संयुक्त-वैज्ञानिक अनुसन्धानों के आधार पर होता है, यह परिस्थिति ही मजदूर नेताओं को ऐश्वर्य बना देती है, जो विवेकपूर्ण ढङ्ग से तथ्यों को प्रस्तुत करके और व्यवहार्य समाधानों द्वारा अपना काम बनाते हैं।

लोकतन्त्र के लिए महत्व

अन्त में, जैसा कि 'यूनाइटेड स्टील वर्कर्स ऑफ अमेरिका' के भूतपूर्व उपाध्यक्ष क्लिंटन एस० गोल्डन ने कहा है, "जहाँ सम्बन्धों का ढङ्ग इस प्रकार का होता है कि किसी उद्योग में लगे सभी लोगों की सुरक्षा, परस्पर विश्वास

एव एक दूसरे के प्रति सम्मान की भावना खतरे में पड़ सकती हो,"^१ वहाँ मालिक-मजदूर सहयोग जिस अच्छाई से मजदूरों तथा मालिकों दोनों ही के मानवीय उपकरणों का उपयोग कर लेता है, उतनी अच्छाई से निर्णय करने की कोई निरकुश पद्धति नहीं कर सकती। पीटर ड्रकर 'दी न्यू सोसायटी' नामक अपनी विचार-प्रधान पुस्तक में कहते हैं कि "सफल एव समर्थ होने के लिए उद्योग को जितनी आवश्यकता उसके प्रत्येक सदस्य की योग्यता, स्वयं की कार्य करने की क्षमता एव सहयोग की होती है, उतनी पहले की किसी भी उत्पादन-पद्धति में नहीं होती थी। उसके मानवीय उपकरण उसकी सबसे बड़ी निधि हैं, परन्तु उनका उपयोग सत्रमे कम किया जाता है।"

इसके अतिरिक्त, इस प्रकार के सहयोग का लोकतन्त्रीय औद्योगिक समाज की ओर अभियान में सच्चा महत्व है और वह मजदूरों में मानव गरिमा की एक सच्ची भावना प्रेरित करता है।

मालिक-मजदूर सहयोग के अन्तर्गत, जैसा कि क्लिटन गोल्डेन ने कहा है, 'प्रत्येक मजदूर के मन में उन कामों तथा काररवाइयों में भाग लेने तथा उनसे एक हो जाने की सच्ची भावना उत्पन्न हो जाती है, जिनसे उसे व्यक्तिगत सन्तोष तथा चैन का जीवन प्राप्त होता है। यह सोचने के बजाय कि वह एक श्रेष्ठ तथा व्यक्तित्व-शून्य शक्ति के अधीन है, वह समानता, तथा किसी साम्ने के रोजगार में स्वेच्छा से पैदा की हुई, परन्तु साथ ही अर्थपूर्ण, सांभोदारी की स्थिति का अनुभव करता है।'

परामर्श तथा निर्णय करना—सह-निर्धारण

अब तक अधिकांश संयुक्त समितियाँ सलाहकार ढङ्ग की ही रही हैं, और उत्पादन कितना हो, कैसा हो, उत्पादित वस्तु की बिक्री का तरीका क्या हो तथा कम्पनी को आर्थिक सहायता कैसे दी जाय, आदि बातों से सम्बन्धित अन्तिम निर्णय मालिकों पर ही छोड़ दिया जाता रहा है।"

क्या ऐसा भी समय कभी आयेगा, जब ये मालिक-मजदूर समितियाँ निर्णय करने वाली समितियाँ बन जायें ?

युद्धोपरान्त लोकतन्त्रीय जर्मनी में रूर के बड़े-बड़े उद्योगों में कानून द्वारा लागू की गयी तथाकथित 'सह-निर्धारण' योजना के अन्तर्गत मजदूरों के

१—देखिये 'इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स रिसर्च असोसियेट्स' की १९५१ की कार्यवाही, पृष्ठ १६५।

प्रतिनिधि उद्योगो के सञ्चालक-मण्डलो की बैठको मे मालिको के ही बराबर अधिकार के साथ भाग लेते हैं ।^१

सी० आई० ओ० के सन् १९५१ वाले वार्षिक सम्मेलन मे एक प्रस्ताव पारित किया गया जिसमे सह-निर्धारण की धारणा के प्रति सहानुभूति प्रकट की गयी थी । वह आशिक रूप मे यों था—

“ऐसी औद्योगिक नीतियो मे जो लोकतन्त्रीय सह-निर्धारण की दिशा मे लागू की जानी चाहिये, अन्य बातो के अतिरिक्त.. स्थायी मूल्य की अधिकतम सीमा-निर्धारण भी शामिल रहना चाहिये, ताकि क्रय-शक्ति नष्ट न हो और मुद्रास्फीति न हो जाय तथा उत्पादन स्तर पर पूँजी लगाने की गति एवं तरीके पर, प्रौद्योगिक परिवर्तन की गति एवं ढङ्ग पर, औद्योगिक कारखाने कितने बड़े तथा कहाँ हो, इस पर, तथा प्राकृतिक साधनो के विकास एवं उपयोग पर निर्णय करना भी शामिल रहना चाहिये ।” (काले अक्षर के शब्द अपनी ओर से दिये गये हैं ।)

सी० आई० ओ० के अध्यक्ष स्वर्गीय फिलिप मुरे ने इस प्रस्ताव के पक्ष मे बोलते हुए कहा था, “मैं इस योजना की तुलना उस योजना से करता हूँ, जो जर्मनी मे लागू की गयी थी.. ...इसका उद्देश्य अमेरिकी उद्योग का समाजीकरण करना नहीं है . मेरे विचार से अब वह समय आ गया है, जब हमे भविष्य के सन्दर्भ मे अपने विचारो मे आमूल परिवर्तन करना है ।”

इस प्रस्ताव की आलोचना ‘विजिनेस वीक’ नामक पत्रिका द्वारा की गयी, जिसने कहा कि यद्यपि यह समाजवाद नहीं था, “निश्चय ही यह पूँजीवाद तो नहीं ही था, जिसकी मुख्य बात यह है कि मालिक व्यवसाय चलाता है ।” इसका उत्तर देते हुए श्रम सम्पादक तथा अर्थशास्त्र विशेषज्ञ जे० बी० एस० हार्डमैन ने कहा—

“यदि जो कुछ फिल मुरे कह रहे थे । घटित हो जाता है, अर्थात् अमेरिकी मजदूर-प्रतिनिधि भी कम्पनी के शेयर-होल्डरो के बराबर ही अधिकार के साथ एक पञ्च-निर्णायक की अधीनता मे व्यवस्था बोर्डों की बैठकों मे भाग लेने लगते हैं तो पूँजीवाद वैसा ही है जैसा वह हमारे बाप-

१—देखिये विलियम एच० मैक्फर्सन द्वारा लिखित ‘कोडेटरमिनेशन इन प्रैक्टिस’ (अर्बाना, इलिनवायस मे ‘इंस्टीट्यूट आव लेबर एण्ड इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स द्वारा, १९५५ मे प्रकाशित) । इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स रिसर्च असोसियेटस की सन् १९५५ की वार्षिकवाहियो मे ‘जर्मन एक्सपीरियेन्स विद कोडेटरमिनेशन, नामक अंश भी देखिये, पृष्ठ ११८-१५६ ।

दादों के जमाने में था ? और मैं पूछता हूँ कि कौन सी वह मानवीय व्यवस्था है जो बहुत दिनों तक बिना किसी परिवर्तन के चालू रहती है ? आज के युग में कम से कम हम स्वयं को एक अद्भुत शीघ्रता से भौतिक तथ्यों में तथा इन तथ्यों से प्रभावित होने वाले मानव सम्बन्धों में होने वाले परिवर्तनों के अनुरूप बनाते हुए जान पड़ते हैं ।”

आधुनिक उद्योग के सञ्चालन में संयुक्त परामर्श तथा संयुक्त निर्णय की दिशा में कौन से अगले कदम उठाये जायेंगे, इसकी ओर लोकतन्त्रीय सामाजिक विकास के प्रति अनुराग रखने वाले प्रत्येक व्यक्ति की उत्सुकता से दृष्टि लगी रहेगी ।

लाभ का बँटवारा

किसी व्यावसायिक सस्था के मालिक तथा मजदूरों में साझीदारी की भावना उत्पन्न करने तथा मजदूरों को उद्योग के लाभों में अपेक्षाकृत अधिक न्यायोचित अंश दिलाने के लिये जो एक तरीका बहुधा ही बतलाया जाता है, वह है लाभ-विभाजन का तरीका। यह वह योजना है जिसके अन्तर्गत कोई मालिक अपने मजदूरों को उनके सामान्य वेतन के अतिरिक्त कम्पनी के शुद्ध लाभ का एक अंश भी देता है।

लाभ-विभाजन योजना का विश्लेषण

यद्यपि बहुत से अर्थशास्त्रियों तथा व्यवसायियों ने लाभ-विभाजन की पद्धति का जोरदार समर्थन किया है तथा इस दिशा में कुछ सफल प्रयोग भी किये गये हैं, तथापि अबतक आमतौर पर मजदूर लोग उसके स्थायी लाभ के सम्बन्ध में सदिग्ध ही हैं।

पहले तो यह कहा जाता है कि कम से कम अभी हाल तक, लाभ-विभाजन योजनाओं में बहुत सी तो समाप्त होती रही हैं। ग्रेट-ब्रिटेन में इस प्रकार की व्यवस्थाओं के अध्ययन से पता चलता है कि उस देश में सन् १९३६ तक चालू की गयी ६७६ योजनाओं में से कम से कम ३६५ योजनाओं का परित्याग कर दिया गया, तथा १८ योजनाएँ विलयनों के कारण स्थगित हो गयीं। दूसरे शब्दों में ६० प्रतिशत योजनाएँ लुप्त हो गयीं। अमेरिका में सन् १९३६ ई० तक इस प्रकार की जो १६३ योजनाएँ चालू थीं, उनमें भी लगभग इसी अनुपात में उस समय तक बन्द हो गयीं।^१

१—देखिये ब्राइस एम० स्टेवार्ट तथा वाल्टर कूपर, जूनियर, द्वारा लिखित 'प्रॉफ़िट शेयरिंग फार वेज अर्नर्स एण्ड एन्जक्यूटिब्ल' (न्यूयार्क . इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स कौंसिलर्स, १९५१) पृष्ठ ८; तथा फैंकटस फार ऐक्शन' नामक पुस्तक में यू० ए० डब्ल्यू०-सी० आई० ओ०, अप्रैल, १९४६) 'लाभ विभाजन योजनाओं में गड़बड़ी क्या है?' नामक लेख।

दूसरे, लोग यह समझते हैं कि कुछ मालिकों ने लाभ-विभाजन की योजना इसलिए चालू की है कि मजदूरों की मजदूर-सभाओं के प्रति निष्ठा कम हो जाय या इसलिये कि लाभ-विभाजन योजना पर्याप्त वेतन-रुम या उस ठोस पेशन पद्धति का स्थान ले लेगी, जो मालिकों के लिये इस बात के लिये मजबूर करती है कि वे समृद्धि तथा अपेक्षाकृत कम अच्छे समय में भी एक निश्चित तालिका के अनुसार पेशन अदा करते रहें। दूसरे विश्व-युद्ध के समय लाभ-विभाजन योजना चालू करने का एक महत्वपूर्ण कारण, कुछ मामलों में यह था कि मालिक लोग ऊँची दर पर आयकर तथा अतिरिक्त आयकर देने से बचना चाहते थे।^१

तीसरे मजदूर-सभाओं ने यह बतलाया कि कई वर्षों तक योजना लागू रहने के बाद उन्होंने देखा है कि उन्हें जो लाभांश मिले उनसे उनके आम वेतन में बहुत थोड़ा सा पैसा जुड़ा। सन् १९४३ ई० में, ३३ कम्पनियों में लाभ-विभाजन योजना के अनुभव के २०२ वर्षों का अध्ययन करने के पश्चात् स्टेवार्ट और क्रूर ने बतलाया कि इन कम्पनियों में मजदूरों को जो लाभ दिये गये वह उनके वेतनों का केवल २२ प्रतिशत तथा कम्पनी के शुद्ध लाभ का ६८ प्रतिशत था।^२

चौथे, बहुत सी मजदूर-सभाओं ने लाभ-विभाजन योजनाओं की इस आधार पर आलोचना की है कि इन योजनाओं ने आमतौर पर मजदूरों को कोई स्थायी आय नहीं प्रदान की है। जब मजदूरों को अधिक लाभ के कारण अधिक आय प्राप्त होती है, तो वे आगले वर्ष के अपने व्यय का बजट भी इस आधार पर बना सकते हैं कि यह आय चालू रहेगी।^३ परन्तु जब लाभ गिर जाते हैं तो वे स्वयं को मुसीबत में पाते हैं। हाँ, यहाँ यह तर्क अवश्य रखा जा सकता है कि शिक्षित होने से तथा अपने व्यक्तिगत आर्थिक मामलों को किस प्रकार नियोजित किया जाय, इसमें उनके सिद्धास्त हो जाने पर, यह आपत्ति दूर हो सकती है।

हाल की घटनाएँ

सन् १९४०-५० वाले दशक के अन्त में तथा १९५०-६० वाले दशक के

१—देखिये, दिसम्बर सन् १९५० के 'इण्टरनेशनल लेबर रिव्यू' में (पृष्ठ ४७७) पी० एस० नरसिम्हन द्वारा लिखित 'प्रॉफिट शेयरिङ्ग . ए रिव्यू' नामक लेख, तथा स्टेवार्ट एवं क्रूर द्वारा लिखित उपर्युक्त पुस्तक, पृष्ठ ४६।

२—देखिये, स्टेवार्ट एवं क्रूर द्वारा लिखित उपर्युक्त पुस्तक, पृष्ठ ३७।

३—देखिये, नरसिम्हन द्वारा उपर्युक्त लेख, पृष्ठ ४८२।

आरम्भ में उद्योग में लाभ-विभाजन का समर्थन 'कौंसिल आव प्रॉफिट शेयरिङ्ग इण्डस्ट्रीज' नामक संस्था द्वारा किया गया। यह वह संस्था थी जो लाभ-विभाजन योजना को इसलिये सफल बनाना चाहती थी कि वह अवाध व्यवसाय की अमेरिकी पद्धति को सुरक्षित रखने के लिये एक महत्वपूर्ण साधन थी। सी० पी० एस० आई० लाभ-विभाजन योजना की व्याख्या यों करती है "यह वह योजना है जिसके अन्तर्गत कोई मालिक अपने सभी कर्मचारियों को अच्छी दर पर वेतन देने के अतिरिक्त विशेष चालू या अभिस्थगित रकमे देता है जो न केवल किसी एक मजदूरों के दल के कार्य पर आधारित होती हैं अपितु समूचे उद्योग की समृद्धि पर आधारित होती है।"

उपर्युक्त कौंसिल ने अपनी एक रिपोर्ट में कहा है कि सन् १९५३ ई० में ६५२ कम्पनियाँ उसकी सदस्य थीं जो ७,००,००० कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व करती थीं और वर्ष भर में चार अरब डालर से भी अधिक का व्यवसाय करती थीं। लगभग ४० प्रतिशत कम्पनियों के सम्बन्ध सङ्घटित मजदूरों से थे। सन् १९५२ में कौंसिल के सदस्यों ने अपने कर्मचारियों के साथ कुल १२,५०,००,००० डालर लाभ का वेंटवारा किया जो हिसाब ५ प्रतिशत से लेकर १०० प्रतिशत तक आता था और औसत में २० प्रतिशत से कम आता था। कौंसिल ने दावा किया कि वितरित किये हुए लाभों का अर्थ मजदूरियों में ८ प्रतिशत से लेकर १०० प्रतिशत तक की वृद्धि हुई और लाभ-विभाजन योजना वाली कुल कम्पनियों की संख्या सन् १९५३ में बढ़ कर १२,००० से भी अधिक हो गयी। आठ वर्ष पहले यह संख्या ७२८ थी। लाभ-विभाजन योजनाओं के जो सामान्य परिणाम कौंसिल को सूचित किये गये उनमें निम्न उल्लेखनीय हैं—कार्य दक्षता में वृद्धि, मजदूरों की संख्या में कमी तथा उनके अनुपस्थित रहने में कमी, साज-सजा की अधिक परवाह, कम हड़ताले या यों कहिये कि हड़ताले बिलकुल ही नहीं, मजदूरों को उकसाने वाले लोगों की लोकप्रियता समाप्त, शेयरहोल्डरों की आय में वृद्धि, आयकरों में कमी, क्योंकि दिया हुआ लाभार्थ आयकर के अर्थ में व्यय समझा जाता है।^१ यह कहना कठिन है कि अपेक्षाकृत कम समृद्धि के दिनों में इन योजनाओं का क्या होगा।

१—देखिये, 'रिवाइज्ड प्रॉफिट शेयरिङ्ग मैनुअल', १९५३ (ग्रट्टोन ओहियो : कौंसिल आव प्रॉफिट शेयरिङ्ग इण्डस्ट्रीज), पृष्ठ ४-५। प्रॉफिट शेयरिङ्ग रिमर्च फाउंडेशन ने १३३२ शिकागो एवेन्यू, इवास्टन इलिनवायम) पी० ए० नोर्टन द्वारा सन् १९५४ में लिखित अपनी 'प्रॉफिट शेयरिङ्ग पैटर्न्स' नामक पुस्तक में

सफलता के लिये आवश्यक शर्तें

‘हार्टन स्कूल आव फाइनेन्स’ के भूतपूर्व डीन कैलेव कैनबी वाल्डस्टर्न का लाभ विभाजन योजना के सम्बन्ध में कहना है कि “अकेले यह योजना भरोसा करने के लिये एक अपर्याप्त उपाचार है, उसका समर्थन इसके अतिरिक्त अन्य कुछ भी नहीं मान कर किया जा सकता कि वह उस व्यक्तिगत नीति की चरम सफलता है जो इतनी प्रभावकारी है कि लाभ-विभाजन को व्यवसाय में पारस्पर्य का ही एक और सबूत समझा जाता है और उसे अपेक्षाकृत अधिक महत्वपूर्ण जिम्मेदारियों को ढालने की ही एक योजना मानकर उस पर सन्देह नहीं किया जाता।”^१

अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर कार्यालय के श्री नरसिम्हन डॉ० वाल्डस्टर्न से इस विषय में सहमत हैं और कुछ बातों की ओर सङ्केत करते हैं जिनका उनकी राय में इन योजनाओं की सफलता के लिये रहना आवश्यक है। ये निम्नलिखित हैं—

१—मालिक-मजदूर सहयोग तथा पारस्परिक सहनशीलता एवं विश्वास का एक सङ्कलित एवं लिखित प्रमाण। “ऐसे किसी मालिक को जो लाभ-विभाजन योजना लागू करना चाहता हो बराबर ही अपने कर्मचारियों से परामर्श करके तथा उनका सहयोग लेते हुए योजना सम्बन्धी विवरण प्रस्तुत करने के लिये तैयार रहना चाहिये और यदि आवश्यक हो तो कर्मचारियों

लाभ-विभाजन योजना वाली कम्पनियों की संख्या में १९४०-५० वाले दशक के आरम्भ से वृद्धि का कारण कर-सम्बन्धी अनुकूल कानून बताया है। “अधिकतर अनुकूल कानूनों के ही कारण जो अभी हाल में अर्थात् सन् १९४२ ई० में ही लागू हुए तथा जिनके द्वारा लाभ-विभाजन वाली कम्पनियों तथा उनमें भाग लेने वाले कर्मचारियों दोनों को कर-सम्बन्धी निश्चित सुविधाएँ प्राप्त हुईं” इस पुस्तक में कहा गया है, “इन योजनाओं की संख्या आज चार अद्वितीयों में है” (पृष्ठ १)। इन ३०० योजनाओं में से, जिनमें ७,५०,००० कर्मचारी भाग लेते थे तथा जिनका विश्लेषण इस सस्या ने, जो ‘कौंसिल ऑफ प्रॉफिट शेयरिंग इण्डस्ट्रीज’ की ही एक शाखा है, की थी, ३२ प्रतिशत को तो मालिकों ने बहुत ही सफल बतलाया, ४५ प्रतिशत को सफल, १६ प्रतिशत के सम्बन्ध में अभी कुछ नहीं कहा जाता जा सकता था, १६ प्रतिशत न सफल और न असफल अर्थात् सदिग्ध, तथा १ प्रतिशत असफल।

१—देखिये, कैलेव कैनबी वाल्डस्टर्न द्वारा लिखित ‘प्रॉफिट शेयरिंग फार वेज अर्नर्स’ (न्यूयार्क, इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स, कौंसिलर्स, १९३७), पृष्ठ ६८।

के अधिकृत प्रतिनिधियों को कम्पनी के हिसाब-किताब भी दिखाने के लिये तैयार रहना चाहिये । 'कोई लाभ-विभाजन योजना (आप केलेथ एम० थाम्सन के किसी अभिलेख का, उनकी अनुमति से उद्धरण करते हैं) ' केवल इस व्यवस्था तक नहीं सीमित है कि कर्मचारियों को कम्पनी के शुद्ध आय का एक अंश दे दिया जाय । सलाह करने वाली प्रक्रियाओं में, सहयोग से नीति-निर्धारण में विचारों के स्वतन्त्र आदान-प्रदान तथा कम्पनी के उत्पादन में एवं वित्तीय समस्याओं पर संयुक्त रूप से विचार-विमर्श में ही लाभ-विभाजन योजना का प्राण है ।'

"सच तो यह कि ठोस औद्योगिक सम्बन्ध स्थापित करने के किसी कार्यक्रम में लाभ-विभाजन योजना को पहले ही नहीं लागू कर देना चाहिये; उसे तो अन्तिम बात समझनी चाहिये ।"

२—सफलता के लिये जो दूसरी बात आवश्यक है, वह यह है कि सम्बन्धित व्यवसाय के मालिक उद्योग में प्रचलित वेतन दरों के बराबर या उनसे अधिक दर पर वेतन दें तथा इस बात के लिये तैयार रहें कि जब निर्वाह का व्यय अधिक हो जाय, तो न्यायोचित ढङ्ग से वेतनों में उसी के अनुरूप वृद्धि भी कर दें ।^२

३—तीसरी बात यह आवश्यक है कि मजदूरों द्वारा किये जाने वाले कार्य का मान काफी नीचा रखा जाय, लाभ लगातार ही दिये जाते रहें और लाभ इतने अधिक हों कि प्रत्येक कर्मचारी का अंश काफी आवे ।

१—देखिये, 'प्रांफिट शेयरिङ्ग : डेमोक्रेटिक कैपिटलिज्म इन इण्डस्ट्री' (हार्पर एण्ड ब्रदर्स, १९४६), पृष्ठ १८० । जेम्स मायर्स द्वारा लिखित 'इस यू नो लेबर ?' नामक पुस्तक का अध्याय ६ भी देखिये (दी जॉन डे क०, १९४०) ।

२—और लाभांश की अदायगी बहुत दिनों तक नहीं टालनी चाहिये । सच तो यह है कि जब सन् १९४६ ई० में प्रथम बार लाभ-विभाजन योजनाओं का 'फेयर रीवर स्टैंडर्ड्स ऐक्ट' के अधीन अनुमोदित किया जाना आवश्यक कर दिया गया, तो अदायगी को बहुत दिनों तक टालना वर्जित कर दिया गया । इस अधिनियम में कहा गया है—“जब यह निश्चित हो जाय कि किन्तना लाभांश वितरित किया जायगा, तो उचित समय के अन्दर ही कर्मचारियों को उसकी अदायगी कर देनी चाहिये ”लाभ-निर्धारण अवधि के आगे उनकी अदायगी इस बात पर नहीं निर्भर करनी चाहिये कि कर्मचारी अपनी नौकरों पर बने हैं या नहीं ।”

४—चौथी बात अच्छी व्यवस्था का रहना है ।

५—अन्त में, यदि योजना की सफलता वांछनीय है, तो उसके साथ-साथ “कर्मचारियों को योजना के सिद्धान्तों तथा विवरणों, तथा मालिकों के समक्ष उपस्थित मूलभूत वित्तीय, प्रौद्योगिक तथा माल बेचने की समस्याओं के सम्बन्ध में शिक्षित करने का लगातार कार्यक्रम” चलता रहना चाहिये ।

लाभ-विभाजन योजना में सच्ची लगन से किये जाने वाले प्रयोग, जो ठोस सिद्धान्तों के अनुसार होते हैं, हमेशा ही बड़े मनोरञ्जक होते हैं और सहानुभूतिपूर्वक एवं ध्यान से उनका अध्ययन किया जाना चाहिये ।

लोकतन्त्रीय स्वामित्व

स्वामित्व में भाग लेना, जिसका अनिवार्य परिणाम अधिकारों, एवं उत्तरदायित्व वृद्धि है, उद्योग में लोकतन्त्र लाने के अभियान में अगला महत्वपूर्ण कदम है। पारिवारिक कृषि के फार्मों तथा छोटे-छोटे व्यवसायों के वैयक्तिक स्वामित्व के अतिरिक्त, औद्योगिक स्वामित्व का विस्तार बढ़ाने के तीन मुख्य तरीके हैं, जिन पर हम यहाँ सन्क्षेप में विचार करेंगे।

निजी उद्योग में शेयरों का स्वामित्व

पहले तो किसी निजी उद्योग में कर्मचारियों द्वारा शेयरों का स्वामित्व है। आमतौर पर “कर्मचारियों का शेयरों पर स्वामित्व” जिसे कहा जाता है, उसका जिस रूप में इस प्रकार की योजना वाली कम्पनियों में प्रयोग किया जाता है, वह कोई विशेष महत्वपूर्ण नहीं है। कर्मचारियों का जिस अनुपात में स्वामित्व होता है, वह साधारणतया बहुत कम होता है और यदि वे मताधिकार प्रदान करने वाले सामान्य शेयरों के मालिक भी होते हैं, तो भी उन्हें कम्पनी की व्यवस्था या नियन्त्रण में प्रभावपूर्ण अधिकार नहीं प्राप्त होता। प्रस्तुत पुस्तक का एक लेखक एक बार एक कम्पनी के जिसमें कर्मचारियों का शेयरों पर स्वामित्व का अधिकार देने की योजना लागू की, शेयरहोल्डरों की एक बैठक में गया। कर्मचारी शेयरहोल्डर अपनी नयी स्थिति के सम्बन्ध में काफी गर्व का अनुभव कर रहे थे और इस बात के लिये कटिबद्ध थे कि कम्पनी के मामलों में उनकी भी आवाज की सुनवायी हो। वे सब मिला कर कुल पाँच सौ शेयरों के मालिक थे, जिसका अर्थ हुआ कि उन्हें पाँच सौ वोट देने के अधिकार थे। परन्तु यह देखकर उनकी अधिकार सम्बन्धी भावना को बड़ा धक्का लगा कि न्यूयार्क से आये हुए एक सज्जन बैठक में पहुँचे और अपनी ओर से तथा कुछ अन्य अनुपस्थित शेयरहोल्डरों की ओर से कुल दस हजार वोट दिये। वे सज्जन विजयी हुए।

सन् १९२०-३० वाले दशक में कर्मचारियों द्वारा शेयरों के स्वामित्व के अधिकार के मामले में बड़ी दिलचस्पी दिखायी गयी और कर्मचारियों द्वारा शेयरों का क्रय अमेरिकन टेलीफोन एण्ड टेलीग्राफ कम्पनी, दी ईस्टमैन कोडक कम्पनी, स्टैंडर्ड ऑयल, यू० एस० स्टील जैसी बड़ी-बड़ी कम्पनियों तथा अनेक रेल कम्पनियों एवं बैंकों द्वारा प्रोत्साहित किया गया ।

हार्वर्ड विश्वविद्यालय के प्रोफेसर टामस एन० कार्वर ने 'प्रेजेण्ट इकनॉमिक रिवोल्यूशन इन द यूनाइटेड स्टेट्स' नामक अपनी पुस्तक में यह कल्पना की है कि यदि किसी कम्पनी के शेयरों पर कर्मचारियों तथा उपभोक्ताओं के स्वामित्व का अधिकार बढ़ जाय, तो हमारे औद्योगिक ढाँचे में क्रान्तिकारी परिवर्तन हो सकता है । बहुत से मालिकों ने इस योजना में कोई क्रान्तिकारी परिवर्तन नहीं देखा परन्तु उसे यह माना की वह मजदूरों से अधिक काम कराने तथा अधिक उत्पादन कराने का साधन है, उनके कर्मचारियों को अधिक 'पूँजीवादी मनोवृत्ति' का तथा मजदूर-सभाओं में शामिल होने के लिये कम उत्सुक रहने का साधन है । परन्तु सन् १९३०-४० वाले दशक की मन्दी ने मजदूरों को शेयरों पर स्वामित्व के अधिकार को काफी अश में समाप्त कर दिया । इससे बहुत से कर्मचारी, जिनमें प्रबन्धक अधिकारी से लेकर नीचे के सभी कर्मचारी थे, योजना की इस आधार पर आलोचना करने लगे कि यदि संयोगवश उस फर्म में जिसमें वे काम करते हैं, कोई गड़बड़ी हुई तो उनकी नौकरी समाप्त होने के साथ-साथ उनकी बचत का भी एक अश समाप्त हो सकता है ।

आजकल मजदूर कम्पनियों के शेयर खरीदने में काफी धन लगा रहे हैं, परन्तु उनका झुकाव अन्य व्यावसायिक सस्थाओं या पारस्परिक कोषों में पैसा लगाने की ओर अधिक है । सन् १९२० वाले दशक में कर्मचारियों द्वारा शेयरों के स्वामित्व के अधिकार के प्रति जो उत्साह था, वह अब अधिकांश समाप्त हो गया है । हाँ, ऐसे कुछ उदाहरण अवश्य हैं, जहाँ बृहत् कोषों वाली मजदूर-सभाएँ अपना पैसा शेयरों में लगाते हैं, ताकि बड़ी-बड़ी कम्पनियों में उन्हें भी प्रभावपूर्ण अधिकार प्राप्त हो जायें । परन्तु सम्यक् रूप से मजदूर सभा इस प्रकार पूँजी लगाने से दूर ही रहे हैं ।

स्वशासी कारखाने

अमेरिका में तथा ब्रिटेन, फ्रांस एवं अन्य देशों में भी यदा-कदा ऐसी छोटी-छोटी व्यावसायिक सस्थाएँ प्रकट होती रही हैं, जिनमें काम करने वाले कर्मचारी ही या तो पूर्णरूपेण उनके मालिक होते थे या काफी अश में

उनके मालिक होते थे और जिन्हें उत्पादकों की सहकारी संस्थाएँ या स्वशासी कारखाने कहा जाता था। इस प्रकार की कुछ संस्थाएँ पिछले कुछ वर्षों में तैयार वस्त्र उद्योग, जनाना टोपी उद्योग तथा अन्य उद्योगों में हड़तालों के समय उत्पन्न हुई हैं, जिनका उद्देश्य हड़तालियों को काम बेना रहा है।

परन्तु इंग्लैंड तथा इस देश में उत्पादक सहकारी संस्थाओं के पिछले एक सौ वर्ष का इतिहास देखने से पता चलता है कि इस प्रकार के प्रयोग काफी संख्या में असफल ही रहे। इनकी असफलता के कारण ढूँढ़ने के लिये दूर जाने की आवश्यकता नहीं है। चूँकि इन कारखानों में माल मुख्यतः बिक्री के लिये ही बनते थे, न कि कर्मचारियों के उपभोग के लिये, उन्हें बराबर यह प्रलोभन रहता था कि वे मालों का अधिकतम मूल्य रखें; नये सदस्यों को कारखाने की व्यवस्था में लोकतन्त्रीय रूप से भाग लेने के अधिकारों से, जिन्हें उनके स्थापकों ने प्राप्त किये थे, वंचित रखें; वर्तमान प्रक्रियाओं को अपरिवर्तित ही रखें तथा नई बातें न लागू करें। स्वशासित कारखाने में “किसी श्रम नायक या प्रबन्धक के जिसे दिन भर अपने कर्मचारियों को आदेश देना होता है तथा उन कर्मचारियों के बीच, जो सध्या समय किसी आम बैठक या किसी समिति की बैठक में एकत्र होकर उसके कार्यों की आलोचना करते हैं या उसे आदेश देते हैं और जिन्हें यह अधिकार होता है कि यदि वह उनकी इच्छाओं के अनुकूल नहीं चलता तो वे उसे बर्खास्त कर देंगे,” स्थापित सम्बन्ध, “हमेशा ही असम्भव सिद्ध हुआ है।”^१

इसके अतिरिक्त इन कारखानों के लिये अपने विस्तार के लिये पर्याप्त पूँजी पाना बहुधा ही कठिन सिद्ध हुआ है और जब प्रारम्भिक कर्मचारी ने वृद्धावस्था या अन्य किसी कारण से त्यागपत्र दे दिये, तो अनेक उदाहरण ऐसे हैं कि उनके शेरर बाहरी लोगों की सम्पत्ति बन गये और सहकारी संस्था लाभ कमाने वाली किसी साधारण व्यापारी संस्था जैसी बनने लगी।

इतिहास यह बताता है कि ‘उपभोक्ता सहकारिता’ कही जाने वाली योजना जिसके सम्बन्ध में हम इसी अध्याय में आगे विचार करेंगे, इस प्रकार की उत्पादक सहकारी संस्थाओं की कमजोरियों से बची रही है और उसे उपभोग्य वस्तुओं के वितरण तथा उपभोक्ता सहकारी समितियों के कारखानों द्वारा उत्पादन में अद्भुत सफलता मिली है। उसने सहकारिता

१—देखिये सिडनी वेब लिखित ‘दी कंज्यूमर्स कोऑपरेटिव मूवमेण्ट’ (लागमैन्स एण्ड कम्पनी, १९२१), पृष्ठ ४६८।

पर आधारित अर्थ-व्यवस्था के लिये जिसमें सभी वर्ग के लोग लाभ में हिस्सा बँटाते हैं, एक सिद्धान्त के विकास में सहायता भी की है।

सार्वजनिक स्वामित्व

लोकतन्त्रीय स्वामित्व का एक दूसरा तरीका सार्वजनिक स्वामित्व के समूचे क्षेत्र, अर्थात् नागरिक, राज्यीय, क्षेत्रीय या केन्द्रीय क्षेत्र में है। सार्वजनिक स्वामित्व के अन्तर्गत सम्बन्धित राजनीतिक इकाई के सभी व्यक्ति सामूहिक स्वामित्व की सभी व्यवसायों के आशिक रूप से हिस्सेदार होते हैं।

सार्वजनिक स्वामित्व की प्रगति

चूँकि बहुत से आधारभूत उद्योगों में जिनमें प्रतियोगात्मक तथा लाभ-विभाजन योजना वाले उद्योग सफल हुए और न हो सकते हैं, जनता की अधिकतम सेवा की आवश्यकता रहती है, इसलिये सार्वजनिक स्वामित्व इस देश में तथा अन्य लोकतन्त्रीय देशों में धीरे-धीरे आगे बढ़ा है। अमेरिका में हमने एक विस्तृत सार्वजनिक स्वामित्व वाली डाक सेवा विकसित की है, हमने नगरों की सार्वजनिक सड़को, पानी की अभिपूर्ति, बड़ी-बड़ी राष्ट्रीय सड़को और नहरों, नदियों, हवाई-अड्डों, पुलों तथा सार्वजनिक स्वामित्व वाले पुलिस विभागों, दमकल विभागों तथा सैनिक विभागों का भी विकास किया है। हमने शिक्षा एवं राष्ट्र की जनता के स्वास्थ्य के उन्नयन के लिये सार्वजनिक स्कूलों, सार्वजनिक अस्पतालों तथा सार्वजनिक औषधालयों की स्थापना की है और उन्हें चलाया है। हमने सार्वजनिक पार्कों तथा क्रीड़ा-स्थलों का एक विशाल जाल-सा विकसित कर रखा है, ताकि अमेरिका के मनोरंजन-साधनों में वृद्धि हो सके और हमने सार्वजनिक वाचनालय, संग्रहालय तथा कला केन्द्र खोल रखे हैं, जिनसे राष्ट्र का सांस्कृतिक स्तर उच्चतर हो सके। हमने गन्दी बस्तियों की सफाई, नगर-नियोजन तथा सार्वजनिक गृह-निर्माण योजनाएँ आरम्भ कर रखी हैं, ताकि हमारे घरेलू जीवन में सुधार हो सके।

हमने सार्वजनिक रूप से वन उद्योग, भूमि सरक्षण उद्योग बाढ़ नियन्त्रण उद्योग, सिंचाई उद्योग, नौपरिवहन उद्योग एवं विद्युत् उद्योग का काफी विस्तार कर रखा है, जिससे हमारे प्राकृतिक साधनों की रक्षा तथा विकास हो सके। हमने बड़ी-बड़ी सार्वजनिक (सरकारी) बीमा कम्पनियाँ खोल रखी हैं, जिनका उद्देश्य यह है कि दुर्घटना, बीमारी, वृद्धावस्था तथा बेकारी के समय उत्पन्न होने वाली आर्थिक कठिनाइयों से हम जनता की रक्षा कर

सके। हमने बीसियों आर्थिक एवं वित्तीय सरकारी ~~संस्थानों~~ ^{संस्थानों} रखी हैं, जिनसे सामूहिक बेकारी की कठिन परिस्थितियाँ न उत्पन्न हों और औद्योगिक मजदूरों, कृषकों, उपभोक्ताओं, पूँजी लगाने वालों तथा व्यवसायियों की उनके साथियों के समाज-विरोधी आचारों या हमारी सामाजिक व्यवस्था के दोषों से रक्षा हो सके।

सन् १९०२ में गैर-सैनिक कुल पूँजीगत सरकारी सम्पत्ति, जिसका निश्चित रूप से अनुमान लगाया जा सकता था, चार अरब डालर से कुछ कम ही थी। सन् १९४६ तक यह सम्पत्ति बढ़कर पचास अरब डालर से भी अधिक हो गयी। वर्तमान शताब्दी के मध्य तक अमेरिका में नौकरी करने वाले प्रत्येक आठ व्यक्तियों में एक व्यक्ति सरकारी नौकर था और राष्ट्र की पूँजीगत सम्पत्ति के प्रत्येक पाँच डालर में एक डालर, सरकारी सम्पत्ति था, जबकि इसमें सार्वजनिक छोटी तथा बड़ी सड़कों तथा अधिकांश सैनिक एवं नौसैनिक सामानों की गणना नहीं की गयी है।^१

आज हम अपने इर्द-गिर्द फैली हुई बहुत सी सामाजिक बुराइयों को रोकने, दूर करने तथा कम करने में सरकारी शक्ति एवं सुविधाओं का अधिकाधिक प्रयोग कर रहे हैं। जैसा कि भूतपूर्व युद्ध मन्त्री हेनरी एल० स्टिम्सन ने कहा था, अब हम सरकार को “महज एक सङ्गठित पुलिस दल, एक अनिवार्य बुराई” नहीं मानते, अपितु “राष्ट्रीय प्रगति एवं सामाजिक उत्थान का एक निश्चित माध्यम” मानते हैं।^२

सङ्गठित मजदूर तथा लोक सेवाएँ

सङ्गठित मजदूर आन्दोलन का हमारी स्थानीय, राज्यीय तथा केन्द्रीय सरकारों के लोक-कल्याणकारी कार्य-कलापों के विकास में काफी योग रहा है, और ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के विधान सम्बन्धी कार्यक्रम में सार्वजनिक शिक्षा, स्वास्थ्य, गृह-निर्माण, भूमि संरक्षण, विद्युत, सामाजिक सुरक्षा तथा अन्य लोक सेवाओं के विस्तार के लिए जोरदार अपीलें हैं।

१—देखिये सोलोमन फ़ैब्रिकेंट द्वारा लिखित ‘दी ट्रेड ऑव गवर्मेंट ऐक्टिविटी इन दी यूनाइटेड स्टेट्स सिस १९००’ (नेशनल व्यूरो ऑव इकनॉमिक रिसर्च, १९५२), पृष्ठ २, ८, ९।

२—देखिये हेनरी एल० स्टिम्सन तथा मैक्जॉर्ज द्वारा लिखित ‘ग्रॉन ऐक्टिव सर्विस इन पीस एण्ड वॉर (हार्पर एण्ड ब्रदर्स, १९४८), पृष्ठ ६३।

ग्रेट ब्रिटेन में तो स्थानीय तथा केन्द्रीय सरकारों का बहुत पहले से ही देश के टेलीफोन, तार तथा रेडियो विभागों, एव विद्युत शक्ति और प्रकाश उद्योग के अधिकांश पर भी स्वामित्व रहा है और वे ही इनका सञ्चालन कर रही हैं और लेबर (मजदूर) दल की सरकार के जमाने में (१९४६-५१ में) देश ने बैंक ऑव इंगलैंड, खानों, रेल कम्पनियों तथा अन्तर्देशीय परिवहन, गैस उद्योग, समुद्री तारों, अस्ैनिक उड्डयन, अणुशक्ति, तथा लोहा और इस्पात उद्योग में काफी सख्ता में फर्मों का राष्ट्रीकरण कर दिया तथा सभी लोगों के लिये मुफ्त स्वास्थ्य सेवा एव चिकित्सा सेवा की स्थापना की ।

ग्रेट ब्रिटेन में सङ्गठित मजदूर आन्दोलन का यह लक्ष्य रहा है कि जिस क्षेत्र में भी सार्वजनिक स्वामित्व के विस्तार की इसलिये आवश्यकता है कि जनता को एकाधिकार के दुरुपयोग से, आर्थिक बरबादी से तथा अन्य बुराइयों से बचाना है, वहाँ उनका भी विस्तार किया जाय ।

सार्वजनिक स्वामित्व की सफलताएँ

अमेरिका में सार्वजनिक उद्योग क्षेत्र में अबतक जो प्रगति हुई है तथा जिसकी ऊपर चर्चा की जा चुकी है, उसने सार्वजनिक निर्माण, भूमि सरक्षण, सामाजिक सुरक्षा, शिक्षा, स्वास्थ्य एव मनोरञ्जन के क्षेत्रों में आवश्यक सेवाएँ प्रदान की है ।

इसी प्रकार उसने निजी एकाधिकार उद्योगों एव बृहत् निगमों का सरकार पर, उद्योग पर तथा उपभोगी जनता पर अधिकार कम कर दिया है और हमारे आर्थिक जीवन के कुछ विशिष्ट क्षेत्रों पर जन-समुदाय का नियन्त्रण बढ़ा दिया है ।

इन सेवाओं ने जनता के एक भारी भाग को उद्योग-सम्बन्धी प्रबन्ध और व्यवस्था की कला में अमूल्य शिक्षा प्रदान की है ।

उन्होंने अनेक बार यह दिखला दिया है कि किस प्रकार कोई उद्योग ऐसे पुरुषों एव स्त्रियों द्वारा चलाया जा सकता है जिनका मुख्य उद्देश्य धन एकत्र करना नहीं होता अपितु जनता के हितों की रक्षा करना होता है ।

पूँजी के व्याज आदि कम करके तथा प्रतियोगात्मक बरबादी दूर करके उन्होंने आम जनता के लिए विद्युत शक्ति जैसी सेवाओं की कीमत कम कर दी

है, जिसका परिणाम यह हुआ है कि इन सेवाओं के उपयोग का विस्तार हुआ है।^१

इन सरकारी सेवाओं ने इसी प्रकार राज्यों के बीच व्यापार एवं वाणिज्य बढ़ाने में बड़ा महत्वपूर्ण काम किया है।

इसके अतिरिक्त, सार्वजनिक समितियों ने मजदूरों की नई प्रकार के शोषण से रक्षा की है तथा बहुत से उपभोक्ताओं तथा पूँजी लगाने वालों की एक निश्चित प्रकार के समाज विरोधी औद्योगिक तथा वित्तीय कुप्रथाओं से रक्षा की है।

१—कुछ वर्ष पहले मसाचुसेट्स राज्य में चालू सार्वजनिक विद्युत सेवाओं में लगी पूँजी पर व्याज आदि की जाँच करने के बाद यह पता चला कि उस राज्य के लगभग चालीस नगरपालिकाओं में विद्युत कारखानों में लगी पूँजी का कुल व्याज, बिजली की बिक्री से प्राप्त कुल रकम का केवल २-४ प्रतिशत था जब कि विद्युत् न उत्पन्न करने वाली निजी कम्पनियों द्वारा लाभांश एवं व्याज के रूप में १५.८ प्रतिशत दिया गया। देखिये चार्ल्स एच० पोर्टर द्वारा लिखित 'ए कम्पेरिजन ऑफ पब्लिक एण्ड प्राइवेट यूटिलिटीज इन मसाचुसेट्स' (मसाचुसेट्स प्रौद्योगिक संस्था द्वारा प्रकाशित, प्रकाशन संख्या ३८४, जनवरी, १९३२), पृष्ठ ४२५-४२८।

टेन्नेसी घाटी योजना (टेन्नेसी वैली अथॉरिटी) अर्थात् टी० वी० ए०, लागू होने के पहले सारे देश में बिजली बड़ी मंहगी थी और टेन्नेसी में तो सबसे अधिक मंहगी थी। सन् १९५२ तक टी० वी० ए० क्षेत्र में तथा प्रशान्त सागर के उत्तरी-पूर्वी प्रदेश के सार्वजनिक विद्युत वाले क्षेत्र में सबसे सस्ती बिजली हो गयी। टेन्नेसी घाटी क्षेत्र में लोगों के घरों में बिजली का जो औसत खर्च था वह सारे देश के औसत खर्च का दूना था और वहाँ की बिजली की औसत दर देश की औसत दर की आधी से भी कम थी। टी० वी० ए० अपनी योजना में लगायी गयी पूँजी पर ३ और ४ प्रतिशत के बीच लाभ दे रही थी। इस तर्क का उत्तर देते हुए कि टी० वी० ए० को कर आदि नहीं देने पड़े थे, टी० वी० ए० के भूतपूर्व अध्यक्ष गॉर्डन आर० फ्लैप कहते हैं कि वह तथा नगरपालिकाएं स्थानीय तथा राज्यीय कर दे रही थीं और टी० वी० ए० "आरम्भ से ही अपनी आय का वही अंश आयकर के रूप में दे सकती थी, जो प्राइवेट कम्पनियाँ देती थी और सरकार व्याज तथा आय करों के देने के बाद भी ५ करोड़ डालर का लाभ कमा सकती थी।" (देखिये गार्डन आर० फ्लैप लिखित 'टी० वी० ए० एण्ड इट्स क्रिटिक्स', 'लोग फॉर इण्डस्ट्रियल डेमोक्रेसी', पृष्ठ १०-११)।

सार्वजनिक स्वामित्व की समस्याएँ

कुछ मजदूर-सभावादियों ने सार्वजनिक स्वामित्व के विस्तार का इस आधार पर विरोध किया है कि बहुत-सी सार्वजनिक एजेसियों ने मजदूर-सङ्घों के सङ्घटन एवं कार्यकलापों पर रोक लगा रखी है। परन्तु, सार्वजनिक योजनाओं में मजदूर उत्तरोत्तर सङ्गठित होते जा रहे हैं और अनेक सार्वजनिक संस्थाओं में मजदूरों के प्रति व्यवस्था विभाग का रुख अब बहुत सी निजी कम्पनियों की अपेक्षा बहुत अधिक सुधार हुआ है।^१ यह गॉर्डन आर० क्लैप के जो बाईस वर्ष तक टी० वी० ए० के एक उच्चाधिकारी थे, निम्नलिखित वक्तव्य से स्पष्ट हो जाता है, जो उन्होंने जनवरी, सन् १९५६ में 'लीग फार इण्डस्ट्रियल डेमोक्रेसी' की न्यूयार्क शाखा की एक बैठक के समक्ष दिया था—

“टी० वी० ए० का जब पहले पहल सङ्घटन हुआ, तो बहुतों ने सामूहिक सौदे में मालिक पक्ष के विश्वास का यह कहकर विरोध किया कि इस प्रकार के सौदे राज्य की संप्रभुता नष्ट कर देगी। परन्तु टी० वी० ए० के प्रशासकों का यह अभिमत था कि सार्वजनिक कर्मचारी प्रथम श्रेणी के नागरिक होने चाहिये। थोड़े ही वर्षों में टी० वी० ए० के लगभग सभी कर्मचारी जो बाँध निर्माण के काम में लगाये गये थे स्वेच्छा से ही मजदूर-सभाओं के सदस्य हो गये थे और मालिक पक्ष ने उस केन्द्रीय परिषद् से लिखित समझौता कर लिया, जो ए० एफ० एल० की पन्द्रह मजदूर-सभाओं द्वारा स्थापित की गयी थी।

“द्वितीय विश्व-युद्ध के समय हमारे मजदूर वह वेतन पाते हुए जिसके निर्धारण सम्बन्धी समझौता-वार्ताओं में उन्होंने स्वयं भाग लिया था, ऐसा अच्छा काम किया कि पूर्ण हुए बाँधों की लागत से जो कमी हुई उसने एक नया कीर्तिमान स्थापित किया।

“इन लोगों ने जो कीर्तिमान स्थापित किये वे आने वाले अनेक वर्षों तक टी० वी० ए० के बाँधों एवं अन्य इमारतों में, जिनका उन्होंने निर्माण किया है, प्रतिविम्बित होते रहेगे, उन बाँधों में प्रतिविम्बित होते रहेगे जिन्हें ये बाँध नियमित रखेगे, उस विद्युत् शक्ति में प्रतिविम्बित होते रहेगे जिसे वहाँ बने विद्युत् घर उत्पन्न करेंगे, तथा उस जन-समुदाय में प्रतिविम्बित होते रहेंगे, जिनकी सेवाएँ बाँध करते हैं।

१—मालिक-मजदूर सम्बन्धों की जाँच के लिये अमेरिकी कांग्रेस ससद द्वारा नियुक्त संयुक्त समिति की रिपोर्ट में देखिये 'लेवर मैनेजमेण्ट रिलेशन्स इन टी० वी० ए० (वाशिंगटन सरकारी मुद्रण विभाग, १९४४)।

“टी० वी० ए० ने बीस वर्षों में बीस बॉंध बनाये। उसने सात भाप वाले विशाल कारखाने तैयार किये हैं, जिनमें से दो तो विश्व के सबसे बड़े कारखाने हैं। टी० वी० ए० आज इस देश में कई योजनाओं के एकीकरण से प्राप्त एक ही योजना के रूप में सबसे बड़ी उपयोगी योजना है।

“मेरे विचार से टी० वी० ए० को यह कीर्तिमान न प्राप्त हुआ होता, यदि मालिक पक्ष ने यह न माना होता कि प्रत्येक कर्मचारी को योजनाओं की सफलता में यह भारी प्रलोभन था कि वह सर्वोच्च अधिकारी या समुदाय का सबसे विशिष्ट सदस्य समझा जायगा।

“मजदूरों के उत्तरदायित्व का तथा उनके द्वारा उस समय भी अपने समझौता को निष्ठापूर्ण ढङ्ग से निभाने का लेखा-जोखा, जब कि उनका मार्ग प्रशस्त नहीं था, लोगों के उस सन्देह को दूर कर देना चाहिये, जो उनके मन में सम्भवतः अब भी हो कि हमारी औद्योगिक संस्थाओं एवं सङ्घटनों में लोकतन्त्र के अतिरिक्त अन्य भी कोई विकल्प सम्भव है। मेरे विचार से टी० वी० ए० के लिये यह एक बुरा कीर्तिमान हुआ होता, भले ही वह उतने ही बॉंध उतने ही उचित मूल्यों पर और उतनी ही कार्य-क्षमता के साथ बनाये होती, यदि वह उसी कीर्तिमान के एक अंग के रूप में, हमारी औद्योगिक योजनाओं में चाहे वे सार्वजनिक या निजी हों, लोकतन्त्रीय सम्बन्धी गुणों एवं लाभों का प्रदर्शन न किये होती।”

टी० वी० ए० की मजदूर-सभाओं ने टी० वी० ए० के सञ्चालक-मण्डल तथा उसके अधिकारियों के लोकतन्त्रीय रूख पर सन्तोष प्रकट किया है और ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० द्वारा “इस असाधारण रूप से सफल कार्यक्रम को कमजोर करने या कुचल देने के सभी प्रयत्नों का” विरोध केवल इसलिये नहीं हुआ है कि आम जनता ने टी० वी० ए० के बहु उद्देश्यीय कार्यक्रम से बहुत लाभ उठाया है, अपितु इस विश्व-विख्यात सार्वजनिक योजना के एक के बाद दूसरे आयोगों के लोकतन्त्रीय तथा सुधरे हुए एवं रूढ़ियों मुक्त मालिक-मजदूर सम्बन्धों के कारण भी हुआ है।

यह अभियोग लगाया गया है कि सार्वजनिक स्वामित्व वाला उद्योग अनन्य तथा कार्यप्रणाली में प्रगतिशील नहीं होता। डाक विभाग को बहुधा ही अप्रगतिशील उद्योग के उदाहरण के रूप में प्रस्तुत किया जाता है। कनाडा विश्वविद्यालय के प्रोफेसर एडविन ओ० स्टीन इस अभियोग की जाँच करने के पश्चात् कहते हैं—“डाक विभाग के प्राविधिक परिवर्तनों तथा कर्मचारियों की उत्पादन-क्षमता की जाँच से पता चलता है कि यहाँ पर जो प्रगति हुई है, वह निजी उद्योगों की प्रगति से अधिक है। नये-नये तरीकों के आविष्कार

को प्रोत्साहित किया गया है, नये प्रशासकीय तरीकों ने ऐसे अच्छे परिणाम प्रस्तुत किये हैं, जो प्राइवेट कम्पनियों में देखने को नहीं मिलते ।^१

लोक निगम

परन्तु बहुत सी सेवाओं में सार्वजनिक स्वामित्व को पहले की अपेक्षा अधिक नमनशक्ति बनाने के लिये सार्वजनिक उद्योग का लोक निगमों के रूप में परिवर्तित होना । इस देश में भी और विदेशों में भी, उत्तरोत्तर बढ़ता जा रहा है । अमेरिका में सरकारी निगमों का पहला महत्वपूर्ण समूह प्रथम विश्व युद्ध के समय आया, जिनमें दी यू० एस० शिपिंग बोर्ड इमरजेसी फ्लीट, दी वार फाइनेस कारपोरेशन विशेष रूप से उल्लेख्य हैं । युद्ध के बाद दी इनलैंड वाटरवेज कारपोरेशन, दी टी० बी० ए०, दी पोर्ट अथॉर्टी आंव न्यूयार्क, विभिन्न नगर गृह-निर्माण याले तथा इस प्रकार के अन्य कई निगम उत्पन्न हो गये ।

सरकारी निगम का ढाँचा, जैसा कि उसके नाम से ही स्पष्ट है, वैसा ही होता है, जैसा शेयरों वाली निजी कम्पनियों का । वह उसके शेयरों के मालिक नगर, राज्यीय या केन्द्रीय सरकारें होती हैं और वह अपने ऋणपत्र भी जारी करता है तथा इन ऋणपत्रों का भुगतान प्राप्त होने वाली आय से कर देता है । आमतौर पर वह इनकी अदायगी अपने ढङ्ग से करता है ।

जब कि निगम के सञ्चालको (डाइरेक्टरों) की नियुक्ति अमेरिका के राष्ट्र-पति या अन्य प्रशासकीय प्रधान द्वारा होती है, उसके व्यवस्थापको का चुनाव सञ्चालकों द्वारा किया जाता है और आमतौर पर वे अपने पद पर तबतक बने रहने दिये जाते हैं, जबतक क्षमता से काम करते हैं और बने रहना चाहते हैं, यद्यपि यह भी सम्भव है कि वे कुछ निश्चित वर्षों के लिये ही नियुक्त हों ।

यह निगम नियुक्तियों में, पदोन्नति में, कर्मचारियों के वेतन आदि के मामलों में, धन के व्यय में तथा निगम के आम उद्देश्यों के अन्तर्गत रहते हुए नयी योजनाओं के चालू करने में, देश के राजनीतिक विभागों पर लागू बहुत से नियमों से मुक्त रहता है । इसका परिणाम यह होता है कि सार्वजनिक उद्देश्यों में एक नमनशीलता आ जाती है, जिसने उसे सामुदायिक विकास के लिये अनेक क्षेत्रों में एक अमूल्य एवं गतिशील साधन बना दिया है ।

लोकतन्त्र तथा सार्वजनिक स्वामित्व

टी० बी० ए० के ढङ्ग के बहुत से लोक निगम नौकरशाही से तथा

१—देखिये सेवा एलिड्ज तथा सहयोगियों द्वारा लिखित 'डेवलपमेण्ट ऑव कलेक्टिव एण्टरप्राइज (यूनिवर्सिटी ऑव कंसास प्रेस, १९५३), पृष्ठ ८०-८१ ।

उच्च अधिकारियों में ही अत्यधिक अधिकार के केन्द्रीयकरण से बचना चाहते हैं और ऐसा वे स्थानीय सङ्घटनों में ही अधिकार का वितरण करके करते हैं। उदाहरण के लिये टी० बी० ए० विद्युत् शक्ति का उत्पादन तथा सप्रेषण तो करती है परन्तु वे ६७ नगर पालिकाएँ तथा ५० सहकारी समितियाँ ही जिन्हें वह बिजली प्रदान करती है, खर्च लेकर आम उपभोक्ताओं को विद्युत् वितरण करने की जिम्मेदारी अपने ऊपर ले लेती हैं। प्रत्येक सार्वजनिक संस्था वह काम करती है जिसे वह बड़ी पटुता से कर सकती है। ये लोक निगम कर्मचारियों के सम्बन्ध में एक वैज्ञानिक तथा उदार नीति द्वारा सामूहिक सौदे की एक युक्ति सङ्गत व्यवस्था द्वारा तथा उपभोग करने वाली जनता से बराबर परामर्श द्वारा मजदूरों में अयोग्यता तथा बेईमानी नहीं आने देते।

इसके बावजूद लोक निगम तथा सरकार के साधारण विभाग दोनों ही अपनी कार्यक्षमता, प्रगतिशीलता, लोकतन्त्र, सामाजिक उद्देश्य तथा जन-समुदाय के लिये अपनी उपयोगिता के लिये भारी अंश में सरकार चलाने वाले तथा उसके नागरिकों की सार्वजनिक भावना एवं कार्य-कलापों के लिये उत्तरदायी लोगों के सामाजिक तथा राजनीतिक दृष्टिकोणों पर ही निर्भर रहते हैं।

प्रशासन का चाहे कोई भी तरीका हो, कोई प्रतिक्रियावादी सरकार, जो सार्वजनिक उद्योगों के विरुद्ध हो, किसी सार्वजनिक उद्योग का वैधानिक, प्रशासकीय या वित्तीय चालों द्वारा इस प्रकार नियन्त्रण या ध्वंस कर सकती है कि वह उद्योग जनता के हितों की रक्षा करने में असमर्थ हो जाय। कोई मजदूर-विरोधी सरकार सरकारी कर्मचारियों की अभिव्यक्ति के लोकतन्त्रीय साधनों को रोक या नष्ट कर सकती है। कोई फासिस्ट, कम्युनिस्ट या अन्य प्रकार की राजनीतिक तानाशाही सरकार सरकारी उद्योगों का उपयोग तानाशाही की शक्ति बढ़ाने के, विरोध पक्ष का दमन करने के तथा जनता को अत्यधिक नियन्त्रण में रखने के साधन के रूप में कर सकती है।

यदि सार्वजनिक स्वामित्व को सारी जनता के लिये लाभकारी बनना है तो यह नितान्त आवश्यक है कि सरकार लोकतन्त्रीय हो, जिसका प्रशासन करने वाले वे लोग हों, जिनकी लोकतन्त्रीय तरीकों में सच्ची आस्था हो, सरकारी उद्योग लोकतन्त्रीय ढङ्ग से चलाये जायें और सफलता का लक्ष्य राज्य की शक्ति बढ़ाना न हो, अपितु व्यक्तित्व का विकास तथा सभी लोगों के सुख एवं कल्याण में वृद्धि करना हो।

इस प्रकार मजदूरों का आज तथा भविष्य में भी यह कर्तव्य है कि वे

यह देखें कि सार्वजनिक उद्योग में लोकतन्त्र की भावना भर जाय। मजदूरों का तथा सारी अमेरिकी जनता का एक और कर्तव्य है कि वे जनता को हमारी प्रगतिशील अर्थ-व्यवस्था में निजी, सार्वजनिक तथा सहकारी उद्योग के तुलनात्मक गुणों को बतलावे।

भविष्य

जैसा ऊपर कहा जा चुका है, मजदूर लोग सामाजिक सेवाओं के क्षेत्र में, सामाजिक बीमा के क्षेत्र में, लोकोपयोगी सेवाओं के क्षेत्र में, प्राकृतिक साधनों के क्षेत्र में, वित्तीय सहायता वाली योजनाओं के क्षेत्र में तथा अन्य ऐसी सार्वजनिक योजनाओं के क्षेत्र में, जो सभी लोगों को काम देने के लिये तथा एक ठोस एवं निरन्तर विकसित होने वाली अर्थ व्यवस्था प्रदान करने के लिये आवश्यक होंगी, सार्वजनिक स्वामित्व के विस्तार के लिये किसी न किसी हद तक वचनबद्ध है। इन लक्ष्यों की गारंटी से हम किस हद तक आगे बढ़ेंगे, विशेषकर अपने एकाधिकार वाले तथा अर्द्ध-एकाधिकार वाले उद्योगों के क्षेत्र में हम किस हद तक आगे बढ़ सकेंगे, इसे इस समय बतलाना असम्भव है।^१

१— इन प्रश्नों के और भी विश्लेषण एवं विचार विमर्श के लिये देखिये, स्टुअर्ट चेज द्वारा लिखित 'गवर्मेंट इन विज़िनेस' (मैकमिलन, १९३५), लेबरेट एस० लियो एवं अन्य लोगो द्वारा लिखित 'गवर्मेंट एण्ड इकनॉमिक लाइफ' (ब्रुकिंग्स इंस्टीट्यूशन, १९३६); सेवा एलिज़ ज तथा साथियो द्वारा लिखित उपर्युक्त पुस्तक, मेल्ले फेमोड तथा लिकन गॉर्डन द्वारा लिखित 'गवर्मेंट एण्ड दी अमेरिकन इकनमी' (डब्ल्यू-डब्ल्यू० नॉर्टन एण्ड कं०, १९४१); रॉबर्ट के कार तथा अन्य लोगो द्वारा लिखित 'अमेरिकन इकनमी इन थियरी एण्ड प्रैक्टिस' (राइनहार्ट एण्ड कं०, १९५१, बारबारा वूथन द्वारा लिखित 'फ्रीडम अंडर प्लानिंग' (यूनिवर्सिटी ऑफ नॉर्थ कैरोलिना प्रेस, १९४५), नॉर्मन टामस द्वारा लिखित 'सोशलिज्म न्यू अप्रोज़ल' (लीग फार इण्डस्ट्रियल डेमोक्रेसी, १९५३), सी० हरमन प्रिचेट द्वारा लिखित 'दी टेन्नेसी वैली अथाटों' (यूनिवर्सिटी ऑफ नॉर्थ कैरोलिना प्रेस, १९४३), डेविड ई० लिलेथाल द्वारा लिखित 'टी० वी० ए० डेमोक्रेसी आन दी मार्च' (हार्वर एण्ड बदर्स, १९४४), हैरी डब्ल्यू० लेड्लर द्वारा लिखित 'ए प्रोग्राम फार माडर्न अमेरिका' टामस वाई० फ्रीवेल कं०, १९३६) ।

उपभोक्ता सहकारिता

सार्वजनिक स्वामित्व का एक चौथा स्वरूप उपभोक्ता सहकारिता के रूप में सामने आता है, यह पद्धति सभी आर्थिक वर्गों के लोगो तथा कृषकों एवं औद्योगिक मजदूरों के लिये भी महत्वपूर्ण है। यह देखकर सचमुच बड़ी प्रसन्नता होती है कि हमारे इतने सभी परस्पर-विरोधी आर्थिक हितों के बीच सब को एक सूत्र में बाँधे रहने वाला कम से कम एक आर्थिक बन्धन है, जो इतना व्यापक है जितना स्वयं मानवता ही। अन्य सभी आर्थिक हित हमें वर्गों एवं राष्ट्रों में कितना ही विभाजित क्यों न करे, फिर भी हम सभी उपभोक्ता तो हैं ही। और उपभोक्ताओं के रूप में हम सब के कुछ समान आर्थिक हित हैं और उपभोक्ता सहकारिता का यही मुख्य सिद्धान्त है।

उपभोक्ता सहकारी समितियाँ उत्पादक और विक्रय सहकारी समितियों से भिन्न होती हैं। उत्पादक समितियाँ बड़ी उपयोगी होती हैं, विशेषकर कृषकों के लिये क्योंकि उनके द्वारा वे अपने माल अपेक्षाकृत अच्छे मूल्य पर बेच सकते हैं, परन्तु आमतौर पर उनमें उपभोक्ता सहकारी समितियों के व्यापक आधार, व्यापक उद्देश्य तथा आर्थिक दर्शन की कमी होती है। लेकिन अब कुछ अमेरिकी कृषकों ने भी इस देश में उपभोक्ता सहकारिता का विकास करने के लिये कदम उठाया है।

आधुनिक उपभोक्ता सहकारिता का जन्म सन् १८४४ में इंग्लैंड के एक छोटे नगर रोशडेल में हुआ था, जब अठाईस श्रमजीवी पुरुषों एवं स्त्रियों ने प्रथम सहकारी दुकान खोली।^१ उस साधारण निम्नस्थिति में जन्म लेकर वह अनेक देशों में मजदूर-दलों तथा कृषकों का व्यापक समर्थन पाकर धीरे-धीरे विकसित होती गयी, जिसका परिणाम यह हुआ है कि अब अमेरिका को भी लेकर सारे विश्व में उपभोक्ता सहकारी समितियों के लगभग ८ करोड़ सदस्य होंगे।

सहकारी व्यवसायों में अब वितरण तथा उत्पादन दोनों ही शामिल हैं, जो भिन्न-भिन्न देशों में भिन्न-भिन्न अनुपात में होते हैं। उनमें बहुत सी

१— इस तिथि से पहले भी ग्रेट ब्रिटेन में अन्य सहकारी समितियों का आविर्भाव हुआ था। पहली समिति ग्लासगो के समीप सन् १७६६ ई० में स्थापित हुई थी, परन्तु रोशडेल सहकारी समिति ने उसके तौर पर सहकारिता चान्दोलन को जन्म दिया। देखिये लेड्लर द्वारा लिखित 'सोशल इकनामिक मूवमेंण्ट्स', थामस वाई० क्रोवेल क०, १९४४, जेम्स पी० वारवेस द्वारा लिखित 'कोन्सपरेटिव डेमोक्रेसी', हार्पर एण्ड ब्रदर्स, १९४२।

वस्तुओं का व्यवसाय होता है तथा अनेक सेवा नियोजन भी उनके द्वारा होते हैं, जैसे पसारी की दूकान, कृषि-श्रौजार, मवेशियों के चारे, बीज तथा खाद, तैयार वस्त्र, कुर्सी, मेज आदि, खाद्य सामग्री, परिवहन, कोयला, कुर्सी, मेज आदि लकड़ी, गैस, तेल, मोटर के टायर, गावों में बिजली लगाना, कर्ज देने वाले सङ्घ तथा बैंक, पाव रोटी, जिस्कुट आदि, दूध का वितरण, चिकित्सा, सेवा, बीमा, गृह-निर्माण तथा शवों के दफनाने से सम्बन्धित सहकारी समितियाँ। वे मनुष्य की “जन्म से लेकर मृत्यु तक की” सभी आवश्यकताओं की पूर्ति करती हैं।

अमेरिका में सन् १९५०-६० वाले दशक के मध्य में लगभग सोलह हजार ऋण देने वाली मजदूर सभाएँ थी जिनके सदस्यों की संख्या लगभग ७२ लाख थी और उनकी सम्पत्ति सवा दो अरब डालर से भी अधिक थी तथा उन्होंने लगभग डेढ़ अरब डालर कर्ज दे रखा था। सैकड़ों सहकारी बीमा कम्पनियाँ थीं, जिनमें सब से बड़ी दस कम्पनियों में बीमा कराने वालों की कुल संख्या ८० लाख थी। तीन हजार तीन सौ कृषि सहकारी समितियाँ थीं, जो कृषक परिवारों को पेट्रोल, खाद, मवेशियों के लिये चारा, स्वचालित मशीने आदि प्रदान करती थीं और सामग्रियों की सप्लाई में लगभग ढाई अरब डालर का कुल योग और खुदरा व्यवसाय करती थीं। विभिन्न वस्तुओं की बिक्री करने वाली एक हजार से कुछ अधिक सहकारी दूकानें थीं, जो वर्ष में दस करोड़ डालर से भी अधिक का व्यवसाय करती थीं।

गृह-निर्माण, स्वास्थ्य एवं विद्यार्थियों की सहकारी समितियों की संख्या उत्तरोत्तर बढ़ती जा रही है। जहाँ तक कृषकों के अनाज आदि खरीदने वाली सहकारी समितियों का सम्बन्ध है, प्रत्येक तीन कृषक परिवार ऐसे थे, जो किसी न किसी समिति के सदस्य अवश्य थे और इस प्रकार की ७,२०० सहकारी समितियों की कुल सदस्य-संख्या ४१ लाख थी। सन् १९५४ में इन सब ने मिला कर अनाज की सफाई एवं बिक्री, दूध, मक्खन आदि तरकारियों, फलों तथा अन्य कृषि उत्पादनों में कुल ६ अरब डालर से भी अधिक का रोजगार किया।

उपभोक्ता स्वामित्व वाले उद्योग

उपभोक्ता सहकारिता को उपभोक्ता-स्वामित्व वाला उद्योग कहा जा सकता है। वह “नीचे से उठकर” बनता है। उपभोक्ताओं का एक दल समान उद्देश्य से आपस में मिलकर किसी सहकारी व्यवसाय में जुट जाता है। मान लीजिये कि वह व्यवसाय सभी प्रकार की वस्तुएँ बेचने वाला कोई

स्टोर या दुकान है। प्रत्येक सदस्य पूँजी का एक या अधिक शेयर खरीद लेता है। आमतौर पर एक शेयर का मूल्य पाँच या दस डालर होता है। जिससे व्यवसाय के लिये धन एकत्र हो जाय। एक सञ्चालक-मण्डल निर्वाचित कर लिया जाता है, एक व्यवस्थापक नियुक्त कर लिया जाता है, व्यवसाय के लिये कोई दुकान आदि किराये पर ले ली जाती है, बिक्री होने वाले माल खरीद लिये जाते हैं और सहकारी समिति अपने सदस्यों को आवश्यक वस्तुएँ या सेवाएँ प्रदान करने लगती है। उसकी सदस्यता सब के लिये खुली होती है। बाद को सहकारी खुदरा दुकान द्वारा सहकारी थोक दुकान भी खोल दी जाती है, ताकि थोक भावो पर माल सप्लाई किया जा सके। थोक सहकारी दुकानों द्वारा फिर उत्पादन का कार्य भी आरम्भ कर दिया जाता है, जिससे उपभोक्ताओं के लिये और भी बचत की जा सके। ग्रेट-ब्रिटेन तथा स्कैंडिनेविया के देशों में इन सहकारी समितियों द्वारा उत्पादन का काम बहुत आगे बढ़ गया है और उनके द्वारा बहुत सारी वस्तुओं का उत्पादन होता है। अमेरिका में थोक सहकारी उपभोक्ता दुकानें पेट्रोलियम से प्राप्त होने वाली सभी वस्तुओं का, “कुओं से तेल निकालने से लेकर उपभोक्ताओं तक सभी वस्तुएँ पहुँचाने तक” का, खाद का, इमारती लकड़ी का, चर्बी का, लकड़ी आदि पर लगाने वाले रंग रोगन का तथा अन्य वस्तुओं का, उत्पादन करने लगी हैं।

रोशडेल के सिद्धान्त

किसी रोशडेल उपभोक्ता सहकारी समिति के चार आधारभूत सिद्धान्त होते हैं। प्रथम यह कि आर्थिक लोकतन्त्र तो तभी निश्चित हो गया, जब प्रत्येक सदस्य को एक वोट देने का अधिकार प्राप्त हो गया न कि प्रत्येक शेयर को एक वोट का अधिकार मिले, जैसा कि सामान्य कम्पनियों में होता है। इस प्रकार सहकारिता आर्थिक नियन्त्रण की अपनी प्रणाली में व्यक्ति का, न कि सम्पत्ति का, मूल्य बढ़ा देती है। दूसरे, लगायी हुई पूँजी पर सीमित व्याज दिया जाता है। तीसरे व्यवसाय की आय या बचत ग्राहक-लाभांश के रूप में जो उनके द्वारा खरीदी गयी सामग्रियों के मूल्य के आधार पर होता है, सदस्यों को ही वापस कर दी जाती है। चौथा सिद्धान्त सदस्यता का द्वार सब के लिये खुला रहना है, जिसका अर्थ हुआ कि उससे सभी लोग लाभ उठा सकते हैं, चाहे वे किसी वर्ग, रंग, धार्मिक-विश्वास या स्थिति के हों। अनुभव से यह भी स्पष्ट हो गया है कि सफलता के लिये अच्छी व्यवस्था का रहना नितान्त आवश्यक है। उपभोक्ता सहकारिता में

मजदूरों के कुछ महत्वपूर्ण हितों की ही ओर सकेत करना तथा सङ्घटित मजदूर-वर्ग एवं सहकारी समितियों के परस्पर सम्बन्धों को लेकर उत्पन्न होने वाली कुछ ही समस्याओं को गिनाना सम्भव है।

मजदूरी और वस्तुओं के मूल्य

मजदूरों ने यह जान लिया है या जान रहे हैं कि महज मजदूरी ही बढ़ जाने से उनकी आर्थिक स्थिति में सुधार अवश्यम्भावी नहीं है। यदि वस्तुओं के मूल्यों में भी साथ ही वृद्धि हुई, जैसा कि बहुधा ही होता है तो मजदूर तो वहीं रह गये, जहाँ वे पहले थे, फिर आम उपभोक्ताओं की दशा का तो कहना ही क्या।

ग्रेट-ब्रिटेन, स्कैंडिनेविया तथा अन्य देशों में मजदूर-सभाओं में सङ्गठित मजदूर बहुत पहले ही इस निष्कर्ष पर पहुँच गये कि यदि बढ़ी हुई मजदूरी से वह आर्थिक सुधार लाना हो जो वे अपने परिवारों के लिये चाहते हैं, तो वस्तुओं के मूल्यों को भी बढ़ने से रोकना होगा। उपभोक्ता सहकारिता में उन्हें इस उद्देश्य की काफी हद तक पूर्ति का प्रभावकारी तरीका मिला।^१ अमेरिका में ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० तथा रेल कर्मियों के मजदूर-सङ्घों ने सहकारिता आन्दोलन का सक्रिय रूप में समर्थन किया है। यह बड़े मजे की बात है कि ए० एफ० एल० सी० आई० ओ० के प्रथम संवैधानिक सम्मेलन में जो दूसरा प्रस्ताव पारित हुआ, उसमें “सभी सच्ची सहकारी समितियों के लिये नये वृहत् सङ्घ के समर्थन” की पुष्टि की गयी थी। प्रस्ताव में यह बल देकर कहा गया था कि उपभोक्ता सहकारी समितियों ने मजदूरियों तथा वेतनों की क्रय-शक्ति बढ़ा दी थी, उनके द्वारा श्रेष्ठतम प्रकार के माल तैयार होते थे तथा वे “हमारी अर्थ व्यवस्था के एकाधिकारी तत्वों के विरुद्ध जारी सङ्घर्ष में एक जरूरतस्त शक्ति थीं” और एक ऐसी

१—देखिये विश्वेड पनेशर द्वारा लिखित ‘स्वीडन दी वेलफेयर स्टेट’ (जॉन डे, १९५६), कॉर-साण्डर्स तथा अन्य लोगों द्वारा लिखित ‘कंज्यूमर कोऑपरेशन इन ग्रेट-ब्रिटेन (जॉन अर्नेन एण्ड अनविन लि०, १९३८), जेरी बुरहिज द्वारा लिखित ‘दी कोऑपरेटिव्स लुग एहेड’ (पब्लिक एकेपर्स कमिटी, १९५२), हेरी डब्ल्यू० लेड्लर द्वारा लिखित ‘सोशल इकनामिक मूवमेन्ट्स’ (थामस वार्ड० कोरवेल क०, १९४४)। कोऑपरेटिव इयर बुक’ (शिकागो, कोऑपरेटिव लोग द्वारा प्रतिवर्ष प्रकाशित) भी देखिये। उपभोक्ता सहकारिता से सम्बन्धित साहित्य के लिये ‘कोऑपरेटिव लोग ग्रुप दी यू० एस० ए०, ३४३, साउथ डिपरवार्न स्ट्रीट, शिकागो ४, इलिनवायज को लिखिये।

अद्भुत साधन थी, जिनके द्वारा सङ्गठित मजदूर अन्य दलों के साथ एक होकर जन-कल्याण की अभिवृद्धि के लिये सयुक्त रूप से प्रयास कर सकते हैं। प्रस्ताव में ऋण देने वाली, गृह-निर्माण सम्बन्धी, स्वास्थ्य-सम्बन्धी तथा बीमा-सम्बन्धी सहकारी समितियों की सफलताओं का विशेष रूप से उल्लेख किया गया था।^१ ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की कार्यकारिणी परिषद् की फरवरी, सन् १९५६ में हुई बैठक के समय परिषद् ने आग्रह किया कि पेशन तथा कल्याण कोषों से भारी पूँजी मध्य आय वाले परिवारों के लिये सहकारी गृह-निर्माण योजनाओं में लगायी जाय।^२

सहकारिता की सफलताएँ

जैसा कि ऊपर कहा जा चुका है, सहकारिता आन्दोलन ने एक परम्परा के तौर पर, बीच के लोगो द्वारा आय के मान समाप्त करके, एकाधिकार को कमजोर करके तथा छोटी अल्प प्राइवेट फर्मों द्वारा मालों के वितरण से सम्बन्धित अनेक बरवादियों को दूर करके भारी सख्या में लोगों के जीवनयापन के व्यय में कमी कर दी है। इसके साथ ही उसने आमतौर पर अपने कर्मचारियों की दशा में सुधार किया है और बहुधा ही मजदूरों द्वारा अपनी दशा सुधारने के सङ्घर्ष में उनकी सहायता की है। उसने अपने उपभोक्ता सदस्यों के उद्योग में लोकतन्त्र लाने की अमूल्य शिक्षा भी प्रदान की है। उसने उद्योग में बिना लाभ के काम करने वाले अभियानों की सफलता का स्तुत्य उदाहरण उपस्थित किया है। उसने सामाजिक तथा आर्थिक आधार पर शिक्षा-सम्बन्धी सार्थक कार्य किया है और उसने एक शान्तिपूर्ण सहकारी समाज की नींव डाल दी है, जिसका विस्तार क्षेत्र राष्ट्रीय सीमाओं से परे हो, जहाँ सब की सेवा करना ही, न कि कुछ थोड़े से लोगों को लाभ या शक्ति प्रदान करना, प्रधान लक्ष्य हो।

आर्थिक लोकतन्त्र

सहकारिता आन्दोलन जिन साधनों के द्वारा आर्थिक एवं विश्व शान्ति प्राप्त करना चाहता है, वे उतने ही महत्वपूर्ण हैं, जितने स्वयं ये लक्ष्य। दक्षिण पन्थी तथा वामपन्थी दोनों ही अधिनायकशाहियों द्वारा जोर

१—देखिये 'ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के प्रथम संवैधानिक सम्मेलन की रिपोर्ट' (वाशिंगटन : ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ०, १९५५), पृष्ठ ३६।

२—देखिये १५ फरवरी, १९५६ का 'न्यू यार्क टाइम्स'।

जबरदस्ती का सहारा लेना अन्त में उनके ही अभिप्रायों को विफल कर देगा। इसके विपरीत, उपभोक्ता सहकारिता ऊपर से एकतन्त्रवाद द्वारा, चाहे वह राजनीतिक हो या औद्योगिक, लोगो पर लादा नहीं जाता। यह स्वेच्छा से चलाया जाने वाला आन्दोलन है, जिसका सङ्घटन लोकतन्त्रीय तरीकों से नीचे से स्वयं जनता द्वारा ही होता है। वह सर्वसाधारण को पुनः वे आधारभूत अवसर प्रदान करता है जिन्हें लोग अमेरिका में भी, अधिकांश रूप में खो ही बैठे हैं अर्थात् जनता द्वारा अपने निजी व्यवसाय के प्रभावपूर्ण स्वामित्व एवं व्यवस्था में हिस्सा बँटाना। वह जनता को यह भी अवसर प्रदान करता है कि वह आत्म-प्रेरणा एवं आत्मनिर्भरता जैसे अमेरिकी गुणों का आचरण करे।

सहकारिता का जनता पर प्रभाव

चूँकि सहकारिता लोकतन्त्रीय होता है, उसका जनता पर भी वैसा ही महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है, जैसा आर्थिक दशाओं पर। अकेला लोकतन्त्र ही ऐसा है, जो मनुष्यों के किसी समूह के प्रत्येक व्यक्ति पर निर्णय करने की जिम्मेदारी फेंक देता है और इस प्रकार वह प्रत्येक व्यक्ति के बौद्धिक एवं नैतिक विकास में, उसकी कार्यक्षमता के निर्णय करने की शक्ति के तथा उत्तरदायित्व की भावना के विकास में उसकी सहायता करता है। उपभोक्ता सहकारिता आर्थिक लोकतन्त्र है, जिसमें प्रत्येक सदस्य किसी सामे के उद्योग की जिम्मेदारियों और साथ ही उसकी बचतों एवं जोखिमों में हिस्सा बँटाता है। इस प्रकार वह व्यक्तियों और व्यवसाय दोनों ही के विकास की प्रेरणा प्रदान करता है।

जनता पर सहकारिता का जो प्रभाव पड़ता है, वह आधुनिक पुञ्जोत्पादन के प्रभाव से ठीक उलटा है। एक महान् मोटर उत्पादक ने कहा है कि “आधुनिक मालिकों का काम मजदूरों की पीठों पर से बोझा हटा कर किसी मशीन पर रख देना है तथा मजदूरों के मस्तिष्क से बोझा हटा कर प्रधान कार्यालय में रख देना है।” मानव प्राणियों के रूप में मजदूरों को फिर क्या होना है ?

लोकतन्त्रीय स्वामित्व तथा किसी सहकारिता में उत्तरदायित्व का इससे उलटा असर होता है, इसके उदाहरण में हम यहाँ एक अनुभव प्रस्तुत करते हैं, जब प्रस्तुत पुस्तक के एक लेखक ने कोयला-खानों की एक सहकारी दूकान के सञ्चालक-मण्डल की एक बैठक में भाग लिया। लेखक को संयोग से यह ज्ञात था कि कुछ खनिक जो सञ्चालक-मण्डल के सदस्य थे, खान के मालिकों

द्वारा “अविवेकी तथा गैर-जिम्मेदार” समझे जाते थे। परन्तु यह देखकर बड़ी प्रसन्नता हुई कि वे ही व्यक्ति, जब किसी सहकारिता की व्यवस्था में जिम्मेदारी के पद पर कर दिये गये, तो वे व्यवसाय की समस्याओं का उतनी ही यथार्थवादिता एवं बुद्धिमत्ता से समाधान कर रहे थे, जैसा कोई भी अच्छा व्यवसायी करता है। उन्होंने अन्य बातों के अतिरिक्त एक कर्मचारी के मामले पर विचार किया, जो सुस्ती एवं ढिलाई से काम कर रहा था। उन्होंने यह निर्णय किया कि उसे एक महीने की चेतावनी दी जाय, उसकी हर प्रकार से सहायता की जाय, फिर भी यदि वह न सुधरे तो उसे बर्खास्त कर दिया जाय।

जिम्मेदार औद्योगिक मजदूर तैयार करने का एक ही तरीका है और वह यह है कि उन्हें कुछ ऐसा दिया जाय, जिसके प्रति वे जिम्मेदार हों। अन्ततोगत्वा इसी निष्कर्ष पर पहुँचना होगा कि सर्वसाधारण द्वारा उद्योग का अधिकाधिक स्वामित्व एवं नियन्त्रण ही औद्योगिक अशान्ति के मूल कारणों को दूर करने का सर्वश्रेष्ठ उपाय है।

मजदूर-उपभोक्ता सहकारी समितियाँ

अमेरिका में उपभोक्ता सहकारिता के सबसे अधिक विकास के लिये हमारे कृपकों को ही श्रेय है। परन्तु ऐसी सहकारी समितियाँ, जिसके सभी सदस्य मुख्यतः औद्योगिक मजदूर ही थे, अमेरिका की सब से पुरानी सहकारी समितियाँ हैं। वे विसकॉन्सिन, ओहिओ, मसाचुसेट्स, इलिनवायज राज्यों तथा अन्य स्थानों में मूलतः फिल्लैण्डवासियों, बोहेमियावासियों तथा अन्य लोगों में पायी जाती हैं। उनमें से अनेक में मजदूरों तथा कृपकों के आपसी सम्बन्ध काफी निकट हैं। इलिनवायज राज्य के वॉकेंगन नामक स्थान के कोऑपरेटिव ट्रेडिंग इनकारपोरेशन में, जो एक नगर सहकारी समिति है तथा जिसके सदस्य मुख्यतः औद्योगिक मजदूर ही हैं, साठ कृषक-सदस्यों को, जो समिति को दूध सप्लाई करते हैं, सञ्चालक-मण्डल में एक स्थान तथा सदस्य कार्यकलाप समिति में एक स्थान दिया गया है। प्रत्येक सहकारी दूध उत्पादक जितना दूध सहकारी समिति को बेचता है, उस पर उसे कुछ प्रत्यर्पण (वापसी) भी मिलता है, अर्थात् मजदूर एवं कृषक कार्य के आधार पर एक प्रकार की साझेदारी में है।

इन पुराने सङ्गठनों के अतिरिक्त, पिछले कुछ वर्षों में मजदूरों में अनेक सहकारी समितियों का आविर्भाव हुआ है। इनमें सबसे महत्वपूर्ण गृह-निर्माण सम्बन्धी समितियाँ हैं।

न्यूयार्क में गृह-निर्माण योजनाएँ

सन् १९२७ में 'दी अमलगमेटेड क्लोदिङ्ग वर्कर्स' नामक सङ्घ ने इस दिशा में पहला कदम उठाया, जब विख्यात अमलगमेटेड प्रतिष्ठान का निर्माण ब्रोक्स में किया गया। बाद को उसी सङ्घ ने लोअर मनहाटन में 'अमलगमेटेड ड्वेलिंग्स' तथा 'हिलमैन हाउसेज' सस्थाओं को जन्म दिया। इन तीन गृह-निर्माण सहकारी समितियों के मकानों में, जिनका सङ्घटन एवं निर्माण ए० ई० कजान के नेतृत्व में हुआ था, ४१३५ परिवार रहते हैं। सन् १९५५ ई० में 'इएटरनेशनल ब्रदरहुड आव इलेक्ट्रिक वर्कर्स' की स्थानीय शाखा ने चार गृह-निर्माण योजनाएँ पूर्ण कीं, जिन्हें 'इलेक्टर-चेस्टर' कहा जाता है तथा जो लॉग आइलैंड के फ्लशिंग नामक स्थान में बनी हैं। इनमें २२२६ परिवार रहते हैं। सन् १९५५ के अन्त में, 'इएटरनेशनल लेडीज गार्मेंट वर्कर्स यूनियन' का "सहकारी गाँव" खुला, जो एक सुन्दर नयी सहकारी योजना थी और जिसमें लगभग दो करोड़ डालर का खर्च पड़ा था। इसमें १६६८ परिवार रहते थे। हिलमैन हाउसेज के बगल में ही ईस्ट नदी के किनारे पर यह सहकारी गृह-निर्माण योजना जहाँ बनी है, वहाँ पहले नगर की सबसे अधिक गन्दी बस्ती थी। इन योजनाओं का सदस्य बनने के लिये प्रत्येक परिवार की प्रत्येक कमरे के लिये औसतन ६२५ डालर लगाना पड़ता है। एक कमरे का मासिक औसत किराया लगभग १७ डालर प्रतिमास जो न्यूयार्क में 'निजी उद्योग' वाले मकानों के किराये की तुलना में बहुत कम है।

सन् १९५५ ई० में न्यूयार्क नगर में ३०,००० परिवार सहकारी योजनाओं के मकानों में रहते थे। इन मकानों में रहने वाले लोगों को अन्य सहकारी योजनाओं की सेवाएँ स्वतः ही मिलती हैं और उनमें से अनेक खाद्य-सामग्री की सहकारी दुकानों, ऋण देने वाली सहकारी समितियों तथा सहकारी शिशु शिक्षालयों से लाभ उठा रहे हैं। मजदूर वर्ग द्वारा अन्य अनेक सहकारी गृह-निर्माण समितियाँ आयोजित की जा रही हैं जिनमें लगने वाले पूँजी का काफी अंश मजदूर-सभाओं के पेशन तथा कल्याण कोषों का पैसा रहेगा।^१

१—विशेष विवरण के लिये यूनाइटेड हाउसिंग फाउंडेशन, ११ वेस्ट, ४२ स्ट्रीट, न्यूयार्क ३६, एन० वाई० को लिखिये। यह लाभ न कमाने वाली एक संस्था है, जिसमें मजदूर-सङ्घ तथा सहकारी समितियाँ शामिल हैं और जिसका उद्देश्य उपभोक्ताओं द्वारा प्रस्तावित सहकारी गृह-निर्माण योजना का विकास करना है।

अक्रोन के सहकारी व्यवसाय

रसद तथा अन्य सामग्रियों की दुकानों के क्षेत्र के, मुख्यतः सङ्घटित मजदूर-सभाओं के सदस्यों द्वारा ही निर्मित एवं सञ्चालित सहकारिता का एक विशिष्ट उदाहरण ओहिओ राज्य के अक्रोन नामक स्थान की एक सहकारी समिति है। उसका सङ्घटन 'यूनाइटेड रबर वर्कर्स' तथा अन्य मजदूर-सङ्घों के सदस्यों के अथक प्रयत्नों से हुआ था। मई, सन् १९५२ ई० में सदस्यों ने विभिन्न सामानों के क्रय-विक्रय का एक विशाल केन्द्र खोला, जिसमें खाद्य-सामग्री की एक विशाल दुकान है, एक जलपान-गृह है, दवाइयों की एक दुकान है; तथा तैयार वस्त्र के, वस्त्रों की पेट्रोल से धुलाई के, आभूषण के एवं साधारण मशीनों आदि के विभाग हैं। इस केन्द्र के सामने के मैदान के बगल ही मोटर्स की मरम्मत आदि की एक दुकान है। अक्रोन सहकारी समिति तथा उस क्षेत्र के स्थानीय मजदूर-सङ्घों के संयुक्त प्रयास से एक और केन्द्र खोला जा रहा है, जिसमें सदस्यों तथा उनके परिवारों के लिये ऑख की जाँच तथा चश्मा आदि देने की व्यवस्था रहेगी। सन् १९५५ ई० में नगर के एक अन्य भाग में एक दूसरा सहकारी बाजार खोला गया। उस वर्ष इस संस्था की कुल बिक्री लगभग २७,००,००० डालर की थी।^१

सङ्घटित मजदूरों की माँग से घबड़ा कर मालिक लोग बहुधा ही यह कहते हुए सुने जाते हैं कि मजदूरों को स्वयं ही रोजगार चलाने की कोशिश करना चाहिये और निश्चित है कि उनकी कोशिश शीघ्र ही असफलता में समाप्त हो जायगी। परन्तु सहकारिता आन्दोलन का इतिहास बतलाता है कि 'सामान्य मजदूर' तथा कृषक लोग अवसर दिये जाने पर कोई रोजगार चलाने के लिये पूर्णतः योग्य हैं, वशर्ते वे रोशडेल सिद्धान्तों का बड़ी कड़ाई से पालन करें और कुशल व्यवस्था में आन्तरिक राजनीति का हस्तक्षेप न होने दें।

ऋण देने वाली समितियाँ

सहकारी ऋण का भी आन्दोलन इस देश में बड़ी तेजी से आगे बढ़ रहा है। सहकारी ऋण समितियाँ या 'शिशु बैंक' जो अपने ही सदस्यों द्वारा

१—इस सहकारी संस्था के टाइप किये हुए, इतिहास के लिये, उसके शिक्षा-सम्बन्धी आन्दोलन के लिये तथा उसके सङ्घटन से विभिन्न मजदूर-सङ्घों एवं 'कॉमन्स व्यूरो इंश्योरेस कम्पनी' (जो अब राष्ट्रव्यापी दीमा कम्पनी है) द्वारा दी गयी वित्तीय सहायता के लिये 'कोऑपरेटिव एण्टरप्राइजेज आव अक्रोन' १२०१ अलिंगटन स्ट्रीट, अक्रोन ६, ओहिओ को लिखिये।

स्थापित और सञ्चालित किये जाते हैं, कम व्याज पर ऋण देते हैं, जिसे मजदूर लोग बैंकों से पाने में बहुधा ही असमर्थ रहते हैं और जिसके लिये उन्हें ऋण देने वाली कम्पनियों को बहुत ऊँचा व्याज देना पड़ता है। ऋण देने वाली समितियों की सहायता से किरत पर चीजों के खरीदने से जो मूल्य पड़ता है, उसमें कटौती हो जाती है। वे मितव्ययिता के लिये सावध प्रदान करती हैं और मजदूरों को अपने ही बहुत से व्यवसायों में पूँजी लगाने के योग्य बना देती हैं। वे मजदूरों के आत्म-सम्मान तथा आर्थिक आत्म-निर्भरता की भावना बढ़ा देती हैं।^१

सहकारी समितियों से मजदूर-सभाओं के सम्बन्ध

सङ्घटित मजदूरों तथा सहकारी समितियों के आपसी सम्बन्ध को लेकर अनेक समस्याएँ हैं जैसे इन समितियों द्वारा मजदूर-सभाओं को मान्यता प्रदान करना, स्वयं अपने कर्मचारियों के लिये मजदूर-सभाओं द्वारा निर्धारित वेतन देना, सहकारी समितियों द्वारा, जहाँ सम्भव हो, मजदूर-सभाओं के लेबुल वाले मालों का क्रय-विक्रय करना और दूसरी ओर मजदूर-सभाओं द्वारा सहकारी समितियों के साथ उचित व्यवहार करना। अनेक सहकारी समितियों ने इन समस्याओं को बड़ी अच्छाई से हल कर लिया है और वे अधिकाधिक अध्ययन तथा दोनों आन्दोलनों के नेताओं के बीच मैत्रीपूर्ण विचार विनिमय के विषय बने हुए हैं। इन समस्याओं के सम्बन्ध में चिन्तित मजदूर-सभावादी यह जानकर प्रसन्न होंगे कि उन अन्य देशों में तथा इस देश के उन स्थानों में इन समस्याओं को बड़े सन्तोषप्रद ढङ्ग से हल कर लिया गया है, जहाँ मजदूर-सङ्घों के सदस्यों ने सहकारिता आन्दोलन की सफलता में सर्वाधिक योग दिया है।^२

उपभोक्ता-मजदूर संरक्षण-‘मजदूर-सभा लेबुल’

‘मजदूर-सभा लेबुल’ वह तरीका है जिसे सङ्घटित मजदूरों ने इसलिये निकाल रखा है कि मजदूर-सभाओं एवं मालिकों द्वारा समझौते से निर्धारित

१—अधिक विस्तृत विवरण के लिये ‘क्रेडिट यूनियन नेशनल प्रसोसियेशन’, मेडिसन, विसकांसिन को लिखिये।

२—इसके सम्बन्ध में अधिक जानकारी के लिये देखिये जेम्स मायर्स द्वारा लिखित ‘लेबर एण्ड कोऑपरेटिव लीग ऑफ दी यू० एस० ए०, ३४३ साउथ डिपरवान स्ट्रीट, शिकागो ४, इलिनवायज, मूल्य १५ सेंट)।

काम की शर्तों के अन्तर्गत बने मालो के क्रय को प्रोत्साहन मिले। इस आशय का एक लेबुल या चिट्ठा या तो उत्पादित वस्तु पर लगा दिया जाता है या उस कारखाने के फाटक आदि पर टॉग दिया जाता है, जहाँ मजदूर अपने सङ्घठनों के अन्तर्गत काम करते हैं। यह सच है कि मजदूर-सम्बन्धी अपेक्षाकृत अच्छी हालतों के अन्तर्गत बने माल जहाँ तक उनकी श्रेष्ठता और मूल्य का सम्बन्ध है, सर्वश्रेष्ठ सौदे नहीं होते परन्तु आमतौर पर इसमें सङ्घठित मजदूरों का दोष नहीं होता, क्योंकि मालों में कैसा सामान लगेगा तथा बने हुए मालों का मूल्य क्या होगा, यह निर्णय तो मालिक लोग करते हैं। यद्यपि ऐसे उदाहरण हैं कि मजदूर-सभा के लेबुलो का अन्य प्रयोजनों के लिये दुरुपयोग किया गया है फिर भी वे आमतौर पर खरीदार को इस बात के लिये सर्वश्रेष्ठ गारंटी प्रदान करते हैं कि माल मजदूरों के लिये उचित काम की हालतों में बने हैं और अवाञ्छनीय वेतन पाने वाले मजदूरों द्वारा बुरी काम की शर्तों के अन्तर्गत नहीं बने हैं।

लेबुलो का प्रयोग 'अमलगमेटेड क्लोदिङ्ग वर्क्स' और 'अमेरिका' जैसे सङ्घठनों द्वारा इसलिये भी किया जा रहा है कि दक्षिणा में 'कम्पनी' नगरों के तैयार कपड़े के कारखानों के मालिकों पर यह दवाव पड़े कि वे इस सङ्घ से मासूहिक सौदे का समझौता कर लें। इनमें से जब कुछ मालिक यह अनुभव करने लगते हैं कि उनके मालों पर मजदूर-सभा के लेबुल न रहने पर उनकी बिक्री गिर जायगी, तभी वे अपने कर्मचारियों से मिलना स्वीकार करते हैं, जिन्हें इस 'कम्पनी' नगर के 'प्रभुत्वपूर्ण' वातावरण में सङ्घटन कार्य में अलङ्घनीय बाधाओं का सामना करना पड़ता है। वफादार मजदूर-सभावादी, सहकारी समितियों के क्रय-एजेंट तथा समझदार नागरिक 'लेबुल अवश्य दूँदते हैं।' परन्तु सभी आवश्यकताओं के अनुसार मजदूर-सभा के लेबुल वाले मालों का पाना हमेशा आसान नहीं होता। मजदूर-सभा के मजदूरों द्वारा बने सन्तोषप्रद, श्रेष्ठता एवं मूल्य के तैयार कपड़े पा जाना, उनके द्वारा सुन्दर छपाई करना, उनके द्वारा उत्पादित कोयला, मोटर आदि के टायर, पेट्रोल पा जाना, मजदूर-सङ्घीय होटलों एवं जलपान गृहों में ही खाना-पीना तथा उन्हीं की हजामत की दूकानों में हजामत बनवाना आदि अपेक्षाकृत आसान है। परन्तु माल चाहे मजदूर-सभाओं के द्वारा ही क्यों न बने हों, लोगों को चैन नहीं पड़ता, क्योंकि उदाहरण के लिये यदि कोई व्यक्ति यह पता लगावे कि किसी मजदूर-सभा लेबुल वाली सूती कमीज में लगे सामान का मूल स्रोत क्या है तो वह देखेगा कि बीच में लाभ कमाने वाले बहुत से लोग हैं और मजदूर-सभा वाले मजदूरों द्वारा उत्पादित सिगरेटों तथा तम्बाकू के अन्य

सामानों के उत्पादन की कहानी की जाँच करने पर पता चलता है कि 'तम्बाकू मार्ग' अनेक बुराहियों से कंटकाकीर्ण है।

जहाँ तक पसारी, परचून तथा खाद्य सामग्रियों का सम्बन्ध है, उदाहरण के लिये मजदूर-सभाओं के मजदूरों द्वारा तैयार किया हुआ आटा, प्राप्त करना सम्भव है। टिनबन्द चीजों के कुछ कारखाने आदि भी सङ्गठित हैं परन्तु कृषि-मजदूरों की बहुत कम मजदूर सभाएँ हैं और जो हैं वे छोटे हैं। चुकन्दर, मटर, सोयाबीन, टमाटर, प्याज, सलाद, अगूर, किशमिश तथा नीबू आदि की अधिकांश फसल की कटाई, तैयारी आदि घुमक्कड़ तथा अल्पवयस्क मजदूरों द्वारा, बहुत कम वेतन तथा अन्य बुरी हालतों के अन्तर्गत होती है।

अमेरिकी मजदूरों को और भी व्यापक मोर्चे पर सङ्गठित करना होगा और आगे भी केन्द्रीय तथा राज्यीय कानून बनाने होंगे, जिनके द्वारा न्यूनतम वेतन को बढ़ाना तथा अधिकतम काम के घण्टों को घटाना तथा व्यावसायिक कृषि एवं उद्योग में भी अल्पवयस्कों द्वारा काम करने को रोकना होगा, तभी अमेरिकी उपभोक्ता शुद्ध आत्मा से कोई वस्तु खरीद और खा सकते हैं।

निष्कर्ष

यह आवश्यक ही नहीं अनिवार्य भी है कि लोकतन्त्र का उद्धारक सिद्धान्त न केवल राजनीतिक जीवन में लागू हो, अपितु वह मालिक-मजदूर सम्बन्धों तथा आर्थिक प्रणालियों पर भी लागू हो।

हम यहाँ इस आम सिद्धान्त को दोहरा देना चाहते हैं कि व्यवसायों एवं उद्योगों के स्वामित्व एवं व्यवस्था में सर्वसाधारण जनता किस हद तक किसी न किसी रूप में भाग लेती है, यही उद्योग में लोकतन्त्र की अन्तिम कसौटी है तथा इस बात की एक निश्चित गारंटी है कि उद्योग सभी की सेवा के लिये चलाया जायगा न कि कुछ थोड़े से लोगों के लाभ एवं प्रतिष्ठान के लिए।

मजदूर—नागरिकों के रूप में

अधिकांश लोग यह मानते हैं कि मजदूर-आन्दोलन ने अपने सदस्यों का जीवन-स्तर उठाने में काफी सफलता प्राप्त की है। परन्तु बहुत से लोग यह पूछ बैठते हैं कि सारे राष्ट्र के समस्त उपस्थित समस्याओं के हल में मजदूरों ने क्या योगदान किया है ?

श्रम-आन्दोलन के विशेषज्ञ आमतौर पर ऐसा सोचते हैं कि जब भी मजदूर-सभा अपने सदस्यों का आर्थिक स्तर ऊँचा करती है (मजदूर-सभाओं में अब औद्योगिक मजदूर-वर्ग के लगभग एक तिहाई सदस्य हैं और यदि उनके परिवार के सदस्यों को भी गिन लिया जाय, तो वे राष्ट्र की जनसंख्या के काफी बड़े भाग हो जाते हैं), उसी समय असङ्गठित मजदूरों में भी अपेक्षाकृत काम की अच्छी शर्तों की माँग उत्पन्न हो जाती है और प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से, इसका राष्ट्र की अर्थ-व्यवस्था पर अच्छा प्रभाव पड़ता है।

इसके अतिरिक्त यह स्पष्ट है कि मजदूरों के साथ सामूहिक प्रयत्नों द्वारा जीवन-स्तर उठाने का बड़ा गहरा प्रभाव सारे मजदूर-वर्ग में आत्म-सम्मान तथा मानव-गरिमा की भावना के विकास पर पड़ता है और यही सच्चे अर्थ के लोकतन्त्रीय समाज के लिये एक आवश्यक आधार है। प्राचीन-काल में मजदूरों को क्रय-विक्रय की एक सामग्री समझा जाता था, जिनकी कार्यदक्षता अन्य वस्तुओं की भाँति खरीदी और बेची जा सकती थी। परन्तु मजदूर-सभाओं ने यह बराबर ही कहा है कि किसी राष्ट्र की श्रम शक्ति के सञ्चयन में मनुष्य ही होते हैं और उनकी भी वे ही आवश्यकताएँ और आकांक्षाएँ होती हैं, जो अन्य मनुष्यों की। उन्होंने यह भी कहा है कि मजदूरों का लक्ष्य केवल उच्चतर वेतन ही पाना नहीं है, अपितु एक स्वतन्त्र तथा लोकतन्त्रीय समाज में मजदूरों के लिये एक उच्चतर सामाजिक हैसियत की सिद्धि करना भी है।

मजदूर-सभा—नागरिकता का प्रशिक्षण विद्यालय

मजदूर-आन्दोलन नागरिकता में प्रशिक्षित करने के लिये एक विशाल विद्यालय है। मजदूरों को अपनी सभाओं के माध्यम से अपने सामूहिक उद्देश्यों पर विचार-विमर्श करने तथा व्यापक सामाजिक प्रश्नों पर, जिनका राष्ट्र तथा विश्व पर प्रभाव पड़ता है, अपनी भी महत्ता का ज्ञान करने का भी अवसर मिलता है, जो असङ्गठित कर्मचारियों को नहीं सुलभ होता। मजदूर-सभाओं की बैठके, कुछ कम-वेस रूप में सार्वजनिक समस्याओं पर विचार करने के लिये मञ्च बन गयी हैं। यद्यपि यह सत्य है कि मजदूर-सभाओं की बैठको तथा विशेष सभाओं में वे सभी दोष तथा साथ ही गुण भी प्रदर्शित होते हैं, जो सभी लोकतन्त्रीय सस्थाओं या कार्यविधियों में विद्यमान होते हैं, तथापि यह कहा जा सकता है कि श्रम-आन्दोलन हमारी सरकार के लोकतन्त्रीय स्वरूप को बचाये रखने के लिये एक भारी सरक्षण प्रदान करता है। वह किस प्रकार है इसे नीचे समझाया गया है।

मजदूरों के सामुदायिक कार्य-कलाप

पिछले कुछ वर्षों में जो एक महत्वपूर्ण बात हुई है, वह यह है कि सङ्घटित मजदूरों ने सामुदायिक सामाजिक सस्थाओं के लिये काफी कोष एकत्र कर लिया है। ए० एफ० एल० की सन् १९५५ वाली वार्षिक बैठक में जार्ज मीनी ने बतलाया कि उसके ५५,००० सदस्य सारे अमेरिका में स्वास्थ्य, लोक-कल्याण तथा मनोरञ्जन सस्थाओं की समितियों तथा कार्य-कारिणी परिषदों में स्वयंसेवकों के रूप में काम कर रहे हैं, तथा ए० एफ० एल० के ४५ प्रतिनिधि तो पूर्णरूपेण सामुदायिक कोषों के लिये ही काम कर रहे हैं। सी० आई० ओ० की अन्तिम वार्षिक बैठक में वाल्टर रूथर ने बतलाया कि सी० आई० ओ० से सम्बद्ध मजदूर-सभाओं के सदस्य भी ऐसे ही कार्य-कलाप में लगे हुए हैं। आजकल सामुदायिक कोषों का लगभग एक तिहाई भाग सङ्घटित मजदूरों से ही प्राप्त होता है।

ए० एफ० एल० की कार्यकारिणी परिषद् की एक हाल की रिपोर्ट में कहा गया है कि हमारी मजदूर-सभाओं ने विशेषरूप से अपने केन्द्रीय श्रम-सस्थाओं द्वारा अपने प्रयत्न सैकड़ों सामुदायिक कार्यों में लगा दिये हैं। उन्होंने गन्दी बस्तियों को हटा कर तथा अपेक्षाकृत अच्छी गृह-निर्माण एवं नगर-विकास योजनाएँ कार्यान्वित करके जन-समुदाय का सुधार करने में, देश की बड़ी सड़कों तथा परिवहन के अन्य साधनों का अभिनवीकरण करने में तथा अन्य नगर योजनाओं में विशेष ध्यान दिया है। उन्होंने शिक्षा-व्यवस्था

का विस्तार कर श्रमिकों को शिक्षा की अधिक सुविधा देने का प्रयास किया है।^१

वाल्टर रूथर ने १०० सामुदायिक संस्थाओं में काम करने वाले सी० आई० ओ० के २५,००० मजदूर-सभाओं के सलाहकारों की ओर ध्यान आकर्षित कराया जो वृद्धों तथा असैनिक प्रतिरक्षा से सम्बन्धित एवं किशोरों में अपराध वृत्ति तथा मदिरापान में कमी करने, हड़ताली मजदूरों के परिवारों को भोजन देने, आदि से सम्बन्धित सामुदायिक कार्यक्रमों में सक्रिय-कार्य कर रहे थे। विक्टर जी० रूथर के निर्देशन में सी० आई० ओ० अपने समुदाय सम्पर्क के माध्यम से यह प्रयास कर रहा था कि धार्मिक, शैक्षणिक, नागरिक, कृषि क्षेत्र के युवकों तथा सेवा निवृत्त सैनिकों की संस्थाओं और अन्य सङ्घटनों के लोग भी मजदूरों के प्रति स्नेह और सहानुभूति का रख अपनावे।^२

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के संविधान ने एक सामुदायिक सेवा समिति का निर्माण किया जिसका उद्देश्य है—“स्थानीय समितियों के मामलों में सदस्यों तथा सम्बद्ध मजदूर-सभाओं को सक्रिय भाग लेने को प्रोत्साहित करना तथा इस प्रकार की सामुदायिक संस्थाओं की सामाजिक प्रशाखाओं से सुदृढ़ सम्बन्ध स्थापित करना।” ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के प्रथम संवैधानिक अधिवेशन ने न केवल इस समिति के प्रति अपना समर्थन प्रकट किया, अपितु उसने राष्ट्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभाओं में तथा राज्यीय एवं नगर केन्द्रीय संस्थाओं में समुदाय सेवा विभागों के खोले जाने की भी घोषणा की जिनमें, जहाँ सम्भव हो वहाँ पूरे समय तक काम करने वाले कर्मचारी रखे जायें। इसके अतिरिक्त, अधिवेशन ने घोषणा की कि सभी स्थानीय मजदूर-सभा समाज सेवा समितियाँ स्थापित करें।

संचार साधन मजदूर-सभा के अध्यक्ष और ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की समाज सेवा समिति के सभापति जोनेस ए० बर्न ने प्रतिनिधियों का ध्यान राष्ट्र के उन बहुत से लोगों की ओर आकर्षित किया जो गरीबी में दिन बिता रहे थे और कहा कि जब हम लोग अपने ही लोगों की, अपने ही पड़ोस में अपने ही पिछड़ाएँ, अपने ही राष्ट्र में उपेक्षा करते हैं। तब हमारे लिये साम्यवाद जैसी अपेक्षाकृत दृढ़ समस्या के विरुद्ध लड़ने की बात भा सोचना मूर्खता है।

१—देखिये, ए० एफ० एल० के ७८ वे वार्षिक अधिवेशन में उनकी कार्यकारिणी परिषद् की रिपोर्ट (ए० एफ० एल० ६६५५), पृष्ठ २०१।

२—देखिये, मातवे संवैधानिक अधिवेशन में अध्यक्ष चान्दर पी० रयर्स की रिपोर्ट (सी० आई० ओ०, १६५५), पृष्ठ ६७।

ए० एफ० एल०-सी आई० ओ० की कार्यकारिणी परिषद् ने सन् १९५६ ई० की अपनी प्रथम बैठक में मजदूर सभा के सदस्य तथा जनता के पारस्परिक उत्तरदायित्वों के सम्बन्ध में एक महत्वपूर्ण वक्तव्य जारी किया। अध्यक्ष बर्न के शब्दों में, यह वक्तव्य “पृथक्वाद तथा वर्ग संघर्ष के सिद्धान्तों को नहीं मानता” और यह सकेत करता है कि ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के सदस्य “सहयोग, मेल तथा सभी के लिये उच्चकोटि की नागरिकता के समर्थक हैं—तथा सभी के लिये एक श्रेष्ठतर समाज भी चाहते हैं।”

वक्तव्य इस प्रकार है—

१—सर्वप्रथम नागरिक—“किसी मजदूर सभा का सदस्य सर्वप्रथम समाज का एक नागरिक है।”

२—समाज के प्रति उत्तरदायित्व—“किसी मजदूर-सभा के सदस्य का अपने समाज के प्रति एक कर्तव्य होता है। उसे अपने समाज को, रहने, काम करने तथा बच्चों के पालन-पोषण योग्य अच्छा बनाने में अन्य नागरिकों के साथ सहयोग करना चाहिये। उसे इस बात की चिन्ता होनी चाहिए कि सारे जन-समुदाय के लिये स्वास्थ्य, कल्याण तथा मनोरञ्जन सम्बन्धी पर्याप्त सेवाएँ उपलब्ध हों।”

३—स्वास्थ्य तथा लोक-कल्याण—“मजदूर-सभाओं का अपने सदस्यों तथा उनके परिवारों के स्वास्थ्य एवं कल्याण के प्रति कर्तव्य है, जिसका विस्तार क्षेत्र काम करने के स्थान की सीमाओं से आगे भी है। इस कर्तव्य में न केवल वे सङ्घटन स्थितियाँ शामिल हैं, जो हड़ताल बेकारी या अन्य किसी दैवी विपत्ती के कारण उत्पन्न होती हैं, अपितु उसमें यह भी शामिल है कि काम में लगे हुए सदस्य की उसके व्यक्तिगत तथा पारिवारिक समस्याओं के हल में सहायता की जाय।”

४—सामाजिक आवश्यकताएँ—“समाज का अपने नागरिकों के प्रति एक कर्तव्य होता है। उसे उन सामाजिक आवश्यकताओं को पूरी करने के लिये तैयार रहना चाहिए, जिन्हें व्यक्ति या परिवार अपने निजी साधनों के बल पर पूरी नहीं कर सकते या पर्याप्त रूप से पूरी नहीं कर सकते।”

५—सामाजिक सेवा समितियाँ—“आमतौर पर मजदूर-सभाओं ने बजाय मीधे अपनी समाज सेवा समितियाँ स्थापित करने के, समाज में मौजूदा सेवा समितियों का ही समर्थन करने तथा उनमें भाग लेने का निर्णय किया है। जिस हद तक सामाजिक समितियों के कर्मचारी उनकी सुविधाएँ आम जनता की सेवा हेतु उपलब्ध होती हैं, उसी हद तक वे सङ्घटित मजदूरों के पुरुषों तथा स्त्रियों से लिये भी उपलब्ध हैं।”

६—सरकार का उत्तरदायित्व—“जनता के स्वास्थ्य तथा कल्याण सम्बन्धी छोटी आवश्यकताओं को पूरी करना सरकार का मूल उत्तरदायित्व है।”

७—स्वैच्छिक समितियाँ—“जनता की समाज कल्याण सम्बन्धी आवश्यकताओं की पूर्ति में स्वैच्छिक या गैर-सरकारी समाज सेवा समितियाँ तथा नज्जित सुविधाओं का एक महत्वपूर्ण स्थान है। समाज सेवा-कार्य के अन्तर्गत निम्नलिखित उत्तरदायित्वपूर्ण कार्य मुख्य रूप से आते हैं—चरित्र-निर्माण, बच्चों का पथ-प्रदर्शन; परिवारों को सलाह देना तथा युवकों के कार्य-कलाप प्रयोग तथा प्रारम्भिक अनुसन्धान आदि कार्यों का क्षेत्र भी इस प्रकार के उत्तरदायित्व निर्वाह के अन्तर्गत आता है।”

८—सहयोग—“सङ्गठित मजदूरों का यह कर्तव्य है कि वे समाज सेवाओं को अधिक उपयोगी बनाने तथा उनमें वृद्धि करने में समाज के अन्य दलों के साथ सहयोग करें, साथ ही मजदूर-समाजों के सदस्यों के स्वास्थ्य तथा कल्याण सम्बन्धी उपलब्ध सेवाओं के सम्बन्ध में सूचित करें तथा उन्हें यह बतायें कि इन सेवाओं का उपयोग क्योंकर किया जा सकता है।”

९—भेदभाव निषिद्ध—“आवश्यकता के आधार पर ही चाहे जिस रूप में हो सहायता देनी चाहिए और इस बात का खयाल नहीं करना चाहिए कि आवश्यकता का कारण क्या है तथा जिसे आवश्यकता है, उसकी जाति या रङ्ग क्या है और मूलतः वह किस देश का है।”

१०—निरोध—“सामाजिक दोषों को दूर करने का अच्छा से अच्छा उपाय करने की अपेक्षा सामाजिक समस्याओं को उत्पन्न होने से रोकना ही श्रेयस्कर है।”

मार्च, सन् १९५६ में समाज सेवा समितियों के पूरे समय तक काम करने वाले लगभग १५० कर्मचारियों ने, जो अपने पदों पर सङ्गठित मजदूरों द्वारा ही मनोनीत थे, ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की समाज सेवा समिति के प्रथम वार्षिक सम्मेलन में भाग लिये, जिससे मजदूर-आन्दोलन तथा समाज सेवा समितियों के कार्य-कलापों का आपस में समन्वय हो सके। ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के मन्त्री-कोषाध्यक्ष विलियम एफ० शिन्जलर ने उपस्थित लोगों को बतलाया कि वह “सकुचित तथा स्वार्थपूर्ण” मार्ग जिसमें अभी मजदूर-सङ्घवाद को घसीट लिया गया था, अब अतीत की वस्तु बन गया है। वेतन के अतिरिक्त अन्य बहुत सी बातें हैं, जिनके सम्बन्ध में मजदूरों को दिलचस्पी है। समाज सेवा समिति के अध्यक्ष जोसेफ ए० बर्न ने कहा कि भविष्य में मजदूर आन्दोलन की सफलता इस बात पर निर्भर

करेगी कि मजदूर-सभा अपने हितों को आम जनता के हितों के साथ मिला देते हैं या नहीं ।

समिति के सञ्चालक लियो ए० पेलिस ने कहा कि मजदूरों को आम जनता के बारे में इसलिये दिलचस्पी है कि वे मनुष्य हैं, न कि इसलिये कि वे मजदूर-सभाओं के सदस्य हैं । आपने यह भी कहा कि मजदूरों को "सभी लोगों की आवश्यकता पूरी करने का प्रयत्न करना चाहिये ।"^१

समाज को और भी अच्छा बनाने के उद्देश्य से ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० ने कई अन्य स्थायी समितियों का निर्माण किया है जिनमें गृह-निर्माण तथा शिक्षा-सम्बन्धी समितियाँ भी हैं । सच तो यह है कि सैवधानिक रूप से निर्मित उसकी सभी समितियाँ, यदि प्रभावपूर्ण ढङ्ग से काम करे, तो वे अपेक्षाकृत अच्छे समाज के निर्माण में सहायक हो सकती हैं ।

सामाजिक कानून

सङ्घटित मजदूरों ने राष्ट्र की जनता की अन्य तरीकों से भी सेवा की है । स्थानीय, राज्यीय तथा राष्ट्रीय मजदूर-सभाओं की बैठकों में पारित प्रस्तावों द्वारा प्रस्तावित कानूनों की सुनवाई के समय अपने प्रतिनिधियों को वहाँ भेज कर, तथा विधान सभाओं के प्रतिनिधियों पर अपने प्रभाव द्वारा, मजदूरों ने अधिकाधिक उदार तथा जनहितकारी कानून के निर्माण में बड़ा भारी योग दिया है । उन्नीसवीं शताब्दी के आरम्भ से ही इन मजदूर सभाओं ने अनेक अच्छे काम किये हैं । मजदूरों ने अन्य प्रगतिशील तत्वों के साथ मिल कर निःशुल्क सार्वजनिक स्कूल खोलने कर्ज के लिये कैद की सजा रद्द,

१—ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की समाज सेवा समिति का प्रधान कार्यालय १७७६ ब्राडवे, न्यूयार्क, न्यूयार्क राज्य है । कानॉल विश्वविद्यालय के उद्योग तथा मजदूरों से सम्बन्धित शिक्षालय के, मजदूर सामुदायिक योजनाओं से सम्बन्धित कार्य-कलापों के लिये देखिये जैक बारबारी द्वारा लिखित यूनिवर्सिटीज एण्ड यूनियन्स इन वर्क्स एजुकेशन का परिच्छेद ८ (हार्पर एण्ड ब्रदर्स, १९५५) । किस प्रकार एक स्थानीय 'टीम्सटर्स' मजदूर-सभा (वेयर हाउस एण्ड डिस्ट्रीब्यूशन वर्क्स लोकल ६८८) देश के पश्चिमी भाग के एक नगर में सामुदायिक कार्य में रत रहा, इसके रोचक वर्णन के लिये 'दो टीम्सटर्स' नामक पत्रिका के मार्च, १९५६, के अंक में पृष्ठ ७-११ पर प्रकाशित 'हाऊ कम्युनिटी ऐक्शन सवसीड्स इन सेन्ट लूई' नामक लेख देखिये ।

करने तथा सभी नागरिकों को मताधिकार दिये जाने के लिये आन्दोलन चलाये हैं।

अभी हाल के वर्षों में मजदूर-आन्दोलन ने कुछ ऐसे ही कल्याणकारी कानून बनवाने में सफलता प्राप्त की है। इनमें उल्लेखनीय हैं—अनेक उद्योगों में किशोरों द्वारा काम लिये जाने की प्रथा के अन्त का कानून, औरतो को अनुचित रूप से अधिक देर तक काम करने के विरुद्ध सरक्षण प्रदान करने का कानून, न्यूनतम वेतन कानून, सामूहिक सौदे का कानून, मजदूरों को मुआवजे देने का कानून, वृद्धावस्था में पेंशन का, बेकारी के विरुद्ध बीमा का, गरीबों की सफाई का, नागरिक स्वतन्त्रताओं की सुरक्षा का कानून तथा जनहितकारी कानून।

यह ध्यान देने योग्य बात है कि सङ्घटित मजदूरों की सफलताओं की तुलना में असङ्घटित मजदूरों का श्रमिकों या आम जनता के हित में किये गये कानूनी सुधारों में कोई प्रत्यक्ष योग नहीं रहा है। इस आरोप का कि सङ्घटित मजदूरों में 'अत्यधिक वर्ग-जागरूकता' होती है, कभी-कभी यह उत्तर दिया जाता है कि असङ्घटित मजदूर तो 'जागरूक ही नहीं हैं और न कर्मचारी प्रतिनिधित्व योजनाओं या कम्पनियों (व्यावसायिक संस्थाओं) के सङ्घों का सार्वजनिक मामलों पर कोई प्रभाव ही रहा है।' अनेक मामलों में नागरिकों की ही संस्थाएँ जैसे 'नेशनल चाइल्ड लेबर कमिटी' (राष्ट्रीय बाल श्रमिक कमिटी) (राष्ट्रीय उपभोक्ता सङ्घ), 'दी नेशनल कङ्गूमर्स लीग', 'दी अमेरिकन एसोसियेशन फॉर लेबर लेजिस्लेशन, (श्रमिक कानूनों के लिए अमेरिकी सङ्घ) दी अमेरिकन एसोसियेशन फॉर सोशल सिक्योरिटी सामाजिक सुरक्षा के लिए अमेरिकी सङ्घ 'दी अमेरिकन फॉर डेमोक्रेटिक ऐक्शन', (लोकतान्त्रिक कारवाइ के लिए अमेरिकी सङ्घठन) 'दी नेशनल हाउसिंग कान्फ्रेंस', (राष्ट्रीय निवास व्यवस्था सम्मेलन) 'दी कोओपरेटिव लीग ऑफ दी यू० एस० ए०', (अमेरिका का सहकारी सङ्घठन) चर्च संस्थाएँ तथा अन्य सङ्घठन सामाजिक सुधार में काफी प्रभावपूर्ण ढङ्ग से सहायक रहे हैं। दुर्भाग्य की बात है कि मालिक-सङ्घों के कार्यों को देखने पर पता चलता है कि आमतौर पर उन्होंने इन सुधारों का सक्रिय रूप में विरोध किया है।

राजनीतिक गठबन्धन

राजनीति कार्यों के क्षेत्र में, बड़ी-बड़ी श्रम-संस्थाओं की आरम्भ से ही यह नीति रही है कि वे किसी एक विशेष राजनीतिक दल से अपना कोई सम्बन्ध नहीं जोड़ती और न कोई मजदूर दल ही स्थापित करती हैं, बल्कि

वे चुनावों में “मजदूरों के मित्रों का समर्थन करती हैं और “मजदूरों के शत्रुओं को पराजित” करती हैं।” इस उद्देश्य से विधान सभा के प्रतिनिधियों के मतदान पर निगरानी रखी गयी है तथा अलग-अलग उम्मेदवारों का समर्थन किया गया है चाहे वे किसी दल के क्यों न हो।

जैसा बताया जा चुका है, यह तरीका अपनाने से मजदूरों को काफी सफलता प्राप्त मिली है। हाँ, इसके साथ ही यह बात भी अवश्य है कि बहुत से राजनीतिज्ञों के मन में यह डर बना रहता है कि यदि मजदूरों को सन्तोष न मिला तो मजदूर किसी तीसरे दल का समर्थन कर बैठेंगे। यह डर निराधार नहीं है, इस बात का सबूत तो ए० एफ० एल० की कार्यकारिणी परिषद् तथा रेल मजदूर-सभा द्वारा सीनेटर ला फोलेट का समर्थन है, जो सन् १९२४ में “प्रोग्रेसिव” (प्रगतिवादी) उम्मेदवार थे, तथा ए० एफ० एल० के सन् १९३५ वाले अधिवेशन में अध्यक्ष विलियम ग्रीन का वह वक्तव्य है जिसमें उन्होंने उस समय किसी मजदूर दल की स्थापना का विरोध किया था, परन्तु यह कहा था कि “जब सम्यक् रूप से मजदूरों का यह मत प्रकट हो जायगा कि उनके विचार से उनकी हित रक्षा दलगतहीन राजनीतिक कार्यों की अपेक्षा इस प्रकार के कार्यों से हो सकेगी तब बृहत् मजदूर सङ्घ किसी स्वतन्त्र राजनीतिक दल की स्थापना करने में यह घोषणा कर देगा कि वह स्वतन्त्र रूप से राजनीतिक कार्य करने का पक्षपाती है।”

इसके बीस वर्ष बाद नेशनल एसोसियेशन आव मैनुफैक्चरर्स (उत्पादन कर्ता राष्ट्रीय मालिक सङ्घ) द्वारा मजदूर पक्ष के कार्यक्रमों और विशेषकर उनकी “कार्य करने के अधिकार” सम्बन्धी कानूनों का समर्थन करने की नीति की निन्दा की चर्चा करते समय ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के अध्यक्ष जार्ज मीनी ने ऐसा ही मत व्यक्त किया था। उन्होंने कहा, “यदि मालिक सङ्घों का यह मत मान लिया जाय कि मजदूर-सभाओं के सदस्यों को मताधिकार नहीं देना चाहिये तो हमारा उत्तर भी स्पष्ट है। यदि हम अपने अधिकारों की रक्षा के हेतु मजदूर-सभाओं के रूप में काम नहीं कर सकते तो हमारे लिए कोई राजनीतिक मजदूर दल स्थापित करने के अतिरिक्त अन्य कोई चारा नहीं रह जाता।”^१

अमेरिका की अपेक्षा ग्रेट-ब्रिटेन, फ्रांस, स्कैंडिनेवियन राष्ट्र, बेल्जियम, हालैंड, न्यूजीलैंड, तथा आस्ट्रेलिया में मजदूरों के आम कल्याण के क्षेत्र में

१—देखिये, १२ अप्रैल, सन् १९३६ ई०, का ‘न्यूयार्क टाइम्स’।

२—देखिये, १० दिसम्बर, सन् १९५५ ई०, का ‘न्यूयार्क टाइम्स’।

अधिक काम हुआ है और कुछ महत्वपूर्ण मामलों में यह काम बहुत आगे बढ़ गया है। इन देशों में न केवल जबरदस्त मजदूर तथा सहकारिता के आन्दोलन हुए हैं, अपितु शक्तिशाली समाजवादी-लोकतन्त्रवादी दल, समाजवादी दल, मजदूर दल या मजदूर-कृषक दल भी बने हैं, जिन्होंने कई देशों में सरकारें भी बनायी हैं। सन् १९५६ के आरम्भ में यूरोप में इस प्रकार के दलों का डेनमार्क, नार्वे तथा स्वीडन की सरकारों पर नियन्त्रण था, बेल्जियम, फिनलैंड, फ्रांस तथा हालैंड में इन मजदूर-पार्टियों ने मन्त्रिमण्डल का नेतृत्व किया। यह पार्टियाँ आस्ट्रिया, इटली तथा स्विट्जरलैंड के मन्त्रिमण्डलों में शामिल हुईं, तथा जर्मनी और ग्रेट-ब्रिटेन में मुख्य विरोधी दल थीं। इसी प्रकार मजदूर दल ही आस्ट्रेलिया, जापान तथा न्यूजीलैंड में भी मुख्य विरोधी दल थे, वे इजरायल तथा बर्मा की सरकारों में प्रभुत्वपूर्ण शक्तिशाली दल थे तथा उन्होंने ही साइप्रस, कनाडा, एवं जमाइका में सरकारें बनायीं। भारतवर्ष में समाजवादी दल का बड़ा प्रभाव है और पण्डित नेहरू के नेतृत्व में कांग्रेस अपने मजदूर-वर्ग तथा अपनी समाजवादी नीति पर गर्व करती है।

अमेरिका में मजदूर-आन्दोलन ने अबतक अपना राजनीतिक कार्यकलाप प्रधान राजनीतिक दलों के दायरे में ही सीमित कर रखा है। ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० के विलयन के पहले, इन दोनों संस्थाओं ने अलग-अलग अपनी समितियाँ कायम कर रखी थीं, जो उनके राजनीतिक कार्यों का नेतृत्व करती थीं। ए० एफ० एल० की समिति का नाम 'लेबरर्स लोग फार पोलिटिकल एजुगेशनल' (एल० एल० पी० ई०) तथा सी० आई० ओ० की समिति का नाम 'पोलिटिकल एड्रेशन समिटी' (पी० ए० सी०) था।

सभा में भारी सख्त्य में उदारनीति वाले उम्मेदवार चुने गये। सङ्घटित मजदूरों ने स्वयं ही चन्दा आदि देकर इन समितियों की सहायता की।

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के बन जाने के बाद, ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० की राजनीतिक समितियों का अस्तित्व समाप्त हो गया और एक स्थाई समिति की जिसका नाम 'कमिटी ऑन पोलिटिकल एजुकेशन' (सी० ओ० पी० ई०) था, स्थापना हुई, जिसका कार्य "ठोस राजनीतिक शिक्षा देने की आवश्यकता" पूरी करना तथा मजदूरों को नागरिकता के अपने पूर्ण अधिकारों एवं उत्तरदायित्वों का प्रयोग करने के लिये" प्रोत्साहित करना था।

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के प्रथम सैधानिक अधिवेशन में प्रस्ताव समिति ने कुछ उन कानूनों की चर्चा करने के बाद, जिन्हें मजदूर पारित करा सके थे, घोषणा की कि इन सफलताओं के बावजूद "प्रतिक्रियावादी व्यवसायियों का एक छोटा परन्तु शक्तिशाली प्रमुख दल अब भी मजदूरों के अपने सङ्घटन को अधिक सुदृढ़ बनाने के न्यायोचित प्रयत्नों का विरोध कर रहा है।" उसने सङ्घटित मजदूरों के राजनीतिक कार्यकलापों में विस्तार की तथा बृहत् सङ्घ के सदस्यों की पत्नियों, बहिनों एवं पुत्रियों, तथा साथ ही मजदूर-सभाओं की महिला सदस्यों में राजनीतिक शिक्षा के प्रसार की सिफारिश की।

किसी एक राजनीतिक दल के प्रति मजदूरों की निष्ठा के प्रश्न हर समिति के प्रस्ताव में जो अधिवेशन द्वारा बिना किसी विवाद के पारित हो गया, कहा गया था—

"हम सङ्घटित मजदूरों की इस परम्परागत नीति की पुनः पुष्टि करते हैं कि वे किसी अन्य दल के साथ कोई गठबन्धन नहीं करेंगे तथा योग्य उम्मीदवारों का ही समर्थन करेंगे, चाहे वे किसी दल के हों। जहाँ सम्भव होगा हम ऐसे अन्य दलों के साथ सहयोग करेंगे, जिनके वे ही आदर्श एवं लक्ष्य होंगे जो हमारी सस्या के हैं, परन्तु हमारा उद्देश्य न तो किसी संस्था पर अधिकार करने का है और न ही हम अपने अस्तित्व का किसी दल में, किसी ढँग से विलीन करेंगे।"^१

व्यावहारिक तौर पर में पिछले कुछ वर्षों में मजदूरों ने अधिकतर

१—देखिये, सन् १९५५ में हुए ए० एफ० एल० सी० आई० ओ० के प्रथम संवैधानिक अधिवेशन की कार्यवाहियों की रिपोर्ट (वाशिंगटन, डी० सी० : ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ०), पृष्ठ १६१।

डेमोक्रेटिक दल के ही उम्मेदवारों का समर्थन किया है, यद्यपि उन्होंने प्रति-क्रियावादी समझे जाने वाले अनेक डेमोक्रेटों का समर्थन करने से इनकार भी कर दिया है। यद्यपि अधिकांश मजदूर नेताओं ने राष्ट्रपति पद के लिये डेमोक्रेटिक उम्मेदवारों को ही मत दिया है, ए० एफ० एल० के अधिवेशन ने १९५२ ई० के पहले तक राष्ट्रपति पद के लिए किसी भी उम्मेदवार का औपचारिक रूप से समर्थन नहीं किया। सन् १९५२ ई० में उसने औपचारिक रूप से एडलाई स्टीवेसन का समर्थन किया। सन् १९५६ में ए० एफ० एल० सी० आई० ओ० के जेनरल बोर्ड ने स्टीवेसन तथा कीफावर का क्रमशः राष्ट्रपति तथा उप-राष्ट्रपति के पद के लिये समर्थन किया।

इसके विपरीत, अनेक मजदूर-सभाओं ने स्थानीय मजदूर, कृषक मजदूर तथा समाजवादी दलों के उम्मेदवारों का अनेक वर्षों से समर्थन किया है तथा सिलाई उद्योग के शक्तिशाली सङ्घों एवं न्यूयार्क राज्य के अन्य अनेक प्रगतिवादी सङ्घों के सदस्यों ने बहुत दिनों से ही अपने मत लिबरल पार्टी के उम्मेदवारों के पक्ष में देते रहें हैं, जो प्रगतिवादी दल है तथा जो स्वयं स्वतन्त्र उम्मेदवार खड़े करती है और साथ ही डेमोक्रेटिक तथा रिपब्लिकन पार्टियों के उदारमत वाले उम्मेदवारों का समर्थन करती है। मिनेसोटा राज्य में सङ्घटित मजदूरों ने कृषक-मजदूर पार्टी का उस समय समर्थन किया था जब वह उस राज्य में डेमोक्रेटिक-कृषक-मजदूर पार्टी ही बनाने के लिये डेमोक्रेटिक पार्टी में विलीन नहीं हुई थी। विनकासिन राज्य के मिलवाकी नगर में, कनेक्टीकट राज्य के ब्रिजपोर्ट नगर में, तथा पेसिलवेनिया राज्य के रीडिंग नगर में एक स्थानीय मजदूर दलों ने, इस शताब्दी के आरम्भ से ही, बहुत से चुनावों में मेयर (नगर प्रमुख) पद के लिये बराबर समाजवादी उम्मेदवारों का ही समर्थन किया है।

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० का विधायी कार्यक्रम

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की कार्यकारिणी परिषद् ने इस उद्देश्य से कि काफी संख्या में लोगों को रोजगार मिलना रहे तथा जीवन-स्तर में बराबर ही सुधार होता रहे, फरवरी, सन् १९५६ में न केवल सामूहिक सौदे सम्बन्धी समझौतों द्वारा लाभ की योजनाएँ बनायीं, अपितु एक आठ सूत्रीय विधायी कार्यक्रम भी तैयार किया, जो यों है—^१

१—कर-सम्बन्धी कानून—कर सम्बन्धी कानूनों में परिवर्तन हो, ताकि

१—देखिये, 'ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० न्यूज' नामक पत्रिका का १८ फरवरी, सन् १९५६ ई० का अङ्क।

सधीय कर का ढाँचा अधिक न्याय-संगत हो और कम तथा मध्य आय वाले परिवारों पर कर-भार कम हो तथा जनवर्ग की क्रयशक्ति की वृद्धि की जाय ।

२—पीड़ित क्षेत्र—केन्द्रीय सरकार द्वारा सहायता का एक व्यापक तथा व्यवहार्य कार्यक्रम हो, जिससे आर्थिक दृष्टि से विपन्न लोगों की दशा सुधर सके ।

३—न्यूनतम वेतन—न्यूनतम वेतन को बढ़ाकर १ डालर २५ सेण्ट कर दिया जाय तथा न्यूनतम वेतन सम्बन्धी केन्द्रीय कानून को उन करोड़ों कम वेतन वाले मजदूरों पर भी लागू कर दिया जाय, जिन्हें कानून का सरक्षण नहीं प्राप्त है ।

४—शिक्षा—शिक्षा के लिये केन्द्रीय सरकार द्वारा पर्याप्त सहायता, जिसके द्वारा अन्य बातों के अतिरिक्त नये स्कूल खोलने का कार्यक्रम पूरा हो सके ।

५—सावजनिक निर्माण कार्यक्रम—केन्द्रीय तथा राज्यीय सरकारों द्वारा सड़कें बनाने का व्यापक कार्यक्रम बनाया जाय तथा अस्पतालों के निर्माण कार्य की गति तीव्र की जाय ।

६—गृह-निर्माण—केन्द्रीय सरकार द्वारा गृह-निर्माण तथा नगरों के पुनः विकास का कार्यक्रम तैयार हो जिसका लक्ष्य नगरों के अविकसित भागों का विकास करना तथा प्रतिवर्ष बीस लाख नये मकान तैयार करना हो । इसके लिये मध्य आय वाले परिवारों के मकानों के लिये लोगों को वैयक्तिक रूप से तथा सहकारी समितियों को कर्ज आसानी तथा उदारता से दिया जाय तथा कम आय वाले परिवारों के लिये सरकार की ओर से बनने वाले मकानों की संख्या में अपेक्षाकृत अधिक वृद्धि हो ।

७—कर्ज देने की नीति—सरकार की दुर्लभ मुद्रा तथा कर्ज सम्बन्धी कठोर नीतियों में और ढिलाई की जाय ।

८—कृषक सम्बन्धी कार्यक्रम—कृषकों के सम्बन्ध में केन्द्रीय सरकार का एक कार्यक्रम हो, जिसमें परिवारवाले कृषकों की आय में वृद्धि कराने की दृष्टि से उनकी उचित और न्यायपूर्ण सहायता की जाय और सामग्रियों की खपत बढ़ाने की व्यवस्था हो ।

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के सवैधानिक अधिवेशन के प्रतिनिधियों ने सरकार की ओर से स्वास्थ्य बीमा को, वृद्धावस्था के पेंशन तथा बेकारी के समय मुआवजे देने की प्रचलित पद्धति को और भी सुदृढ़ करने की, सार्वजनिक तथा सहकारी शक्ति में विस्तार की, प्राकृतिक साधनों की रक्षा की, तथा एक लोकतन्त्रात्मक अन्तर्राष्ट्रीय नीति की भी माँग की ।

‘ऑटोमेशन’ (मशीनों द्वारा मशीनों के नियन्त्रण) के प्रति मजदूरों का रुख

औद्योगिक क्षेत्र में पिछले कुछ वर्षों से सबसे अधिक चर्चा का विषय मशीनों द्वारा मशीनों का नियन्त्रण है। बहुतों का यह कहना है कि यह नियन्त्रण दूसरी औद्योगिक क्रान्ति का सूत्रपात कर रहा है। उनका कहना है कि पहली औद्योगिक क्रान्ति में मशीनों ने मनुष्यों तथा जानवरों की शारीरिक शक्ति का स्थान लिया और अब ‘ऑटोमेशन’ बहुत से उद्योगों में बिजली के सहारे विभिन्न तरीकों से मानव द्वारा मशीन के नियन्त्रण का स्थान ले रहा है। ‘ऑटोमेशन’ का प्रयोग कार्यालयों तथा कारखानों दोनों में होने लगा है। फोर्ड मोटर कम्पनी के ओहियो राज्य के वलीवलेड नामक स्थान में स्थित कारखाने में एक स्वचालित इञ्जन विभाग है। उससे एक प्रवक्ता ने बतलाया— “अनुभव से पता चला है कि हम जिसे ‘प्रत्यक्ष’ श्रम कहते हैं उसमें २५ या ३० प्रतिशत की कमी हुई है।”

आमतौर पर अमेरिकी श्रम-आन्दोलन के सभी नेताओं ने ‘ऑटोमेशन’ का यह कहकर स्वागत किया है कि “उसकी सहायता से उत्पादन लाभकारी हो जाता है और कई प्रकार के कार्यों में नीरसता से छुटकारा मिल जाता है। ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के उपाध्यक्ष वाल्टर पी० रूथर ने कहा—“अमेरिकी सभ्यता के इतिहास में पहली बार ऐसा हुआ है कि हमारे पास प्रचुरता एवं समृद्धि के सभी साधन विद्यमान हैं, जिनसे हम गरीबी, रोग, अज्ञान तथा मनुष्य के अन्य अतिप्राचीन शत्रुओं पर विजय प्राप्त कर सकते हैं। अमेरिकी श्रम-आन्दोलन का अब यह कर्तव्य है कि वह ऐसा कोई तरीका ढूँढने के लिये कर्मठ नेतृत्व प्रदान करे कि स्वतन्त्र मानव गरीबी बॉटने के संघर्ष में लगे रहने के बजाय, आर्थिक समृद्धि लाने एवं समृद्धि को बॉटने के इस सुनहरे अवसर में सहयोग के नये तरीके पा सके।”^१

श्री रूथर ने सन् १९५५ की शरद ऋतु में अमेरिकी संसद (कांग्रेस) की समिति के समक्ष कहा कि इन नयी औद्योगिक प्रगति के कारण अब सप्ताह में केवल चार दिन काम करना, अधिक दिनों की छुट्टियाँ तथा जल्दी ही अवकाश प्राप्त कर लेना सम्भव हो जायगा।

परन्तु आपने यह भी कहा कि इस बीच की अल्पकालीन कठिनाइयों

१—देखिये, ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की ‘अमेरिकन फेडरेशनलिस्ट’ नामक पत्रिका का मई, १९५६ का अङ्क, पृष्ठ ३२।

एव विपत्तियों से बचने के लिये, सरकार, उद्योगपतियों तथा मजदूरों को आवश्यक समाधान ढूँढ़ लेना चाहिये। आपने निम्नलिखित बातों पर विशेष रूप से बल दिया—

१—मजदूरों का पुनः प्रशिक्षण—मजदूरों का स्कूलों तथा उन कारखानों में जहाँ 'ऑटोमेशन' हो, पुनः प्रशिक्षण हो, ताकि वे संचालित मशीनों से काम लेने के योग्य बन सकें, और इस पुनः प्रशिक्षण के व्यय का मुख्य भार मालिकों पर हो।

२—जन-समुदाय का पुनर्वास—उन पीड़ित क्षेत्रों को विशेष सहायता प्रदान किया जाय, जहाँ कारखाने बन्द हो गये हों, "हजारों मजदूर विस्थापित हो गये हो तथा सारे जन-समुदाय का ही जीवन अस्त-व्यस्त हो गया हो।"

३—सप्ताह में अपेक्षाकृत कम काम—सप्ताह के काम के घण्टों में कमी हो, जिससे अमेरिकी जनता नये शिल्प विज्ञान के उत्पादक लाभों का आनन्द ले सके।

४—सामाजिक सेवाओं में विस्तार—"ऑटोमेशन" के इस एक लाभ का हमें स्वागत करना चाहिये (रूथर ने कहा), जिससे हमें स्वास्थ्य, गृह-निर्माण, स्कूलों, सड़कों, प्राकृतिक साधनों तथा अन्य सार्वजनिक सेवाओं में आज मौजूद तथा उत्तरोत्तर बढ़ने वाले दोषों को दूर करने का अवसर प्राप्त होता है।"

५—उपभोक्ताओं की क्रय-शक्ति—अधिक वेतन देकर, गारंटीशुदा वार्षिक वेतन की योजनाओं द्वारा, न्यूनतम वेतन में वृद्धि करके तथा उचित केन्द्रीय कर कानून बना कर क्रय-शक्ति में वृद्धि की जाय।

६—छोटे व्यवसाय को सहायता—उन छोटे-छोटे व्यवसायियों को सहायता दी जाय, जो "नयी अर्थ व्यवस्था में आने के अन्तरिम काल में कठिनाई में पड़ सकते हैं।"

७—नृश्य-निर्धारण नीति—"यदि प्रमुख कम्पनियों बढ़ने हुए उत्पादन से होने वाले लाभ-उपभोक्ताओं को न दें" तो जनता का ध्यान उस ओर आकर्षित किया जाय।

८—पेशन अपेक्षाकृत जल्दी मिले—सामाजिक सुरक्षा अधिनियम के

अतर्गत पेशन पाने की आयु ६५ से घटा कर ६० वर्ष कर दी जाय ।^१

सन् १९५६ की वसन्त ऋतु में, 'यूनाइटेड ऑटो वर्कर्स' के विक्टर जी रूथर ने पेरिस में एक बैठक की अध्यक्षता की जिसमें ग्यारह राष्ट्रों में स्थापित फोर्ड तथा जेनरल मोटर्स कम्पनियों के कारखानों के मजदूरों के प्रतिनिधि विद्यमान थे । बैठक का उद्देश्य यह देखना था कि 'ऑटोमेशन' युग की प्रगति के साथ लोकतन्त्रीय देशों की काम की हालतों के अन्तर को किस प्रकार कम किया जा सकेगा । बैठक ने एक परिषद् की स्थापना की जिसका काम इन विश्वव्यापी कारखानों की मजदूर सभाओं के कार्यों का समन्वय करना था । अन्तर्राष्ट्रीय श्रम-सम्मेलनो में 'ऑटोमेशन' के प्रभाव पर जो अनेक विचार-विमर्श हुये, उनमें यह पहला था ।

१—देखिये, १८ अक्टूबर, १९५५ का न्यूयार्क टाइम्स । 'ऑटोमेशन' किस प्रकार काम करता है, इसके लिये देखिये, चार्नर ब्लूम्बर्ग जूनियर द्वारा लिखित 'दी एज आव ऑटोमेशन (न्यूयार्क—लीग फार इण्डस्ट्रियल डेमोक्रेसी, १९५५, पृष्ठ ४०); ऑटोमेशन पर ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ०, 'ऑटो वर्कर्स', 'दी इण्टरनेशनल यूनियन आव इलेक्ट्रिकल वर्कर्स', 'दी मोशनिस्ट्स', तथा अन्य मजदूर-सङ्घों द्वारा प्रकाशित पुस्तिकाएं तथा लेख ।

नागरिक स्वतन्त्रता तथा जातिगत समानता

अपने इतिहास में शुरू से ही मजदूर-आन्दोलन को देश के कई भागों में लगातार इस बात की लड़ाई करनी पड़ी है कि श्रमिकों को श्रमिक आन्दोलन का सन्देश देने की, अपना साहित्य प्रकाशित और वितरित करने की, शान्तिपूर्वक एक जगह एकत्र होने की, परस्पर सङ्घटन करने की, सामूहिक रूप से सौदा करने की, धरना देने की और हड़ताल करने की स्वतन्त्रता प्राप्त हो।

यद्यपि उसने इस स्वतन्त्रता की मुख्य लड़ाइयाँ जीत ली हैं, फिर भी देश के कुछ भागों में, विशेषकर दक्षिणी भाग में, आज भी मजदूरों के शान्तिपूर्ण कार्यकलापों पर कड़ा नियन्त्रण रखा जाता है, मजदूर सभाओं के सदस्य गिरफ्तार किये जाते हैं, उन्हें पीटा जाता है, उन्हें अपराधियों की सूची में रखा जाता है, उन्हें अपने घरों से निकाल दिया जाता है तथा नगर से निष्कासित भी कर दिया जाता है क्योंकि वे अपने सवैधानिक अधिकारों का प्रयोग करना चाहते हैं।

मूल अधिकारों का उल्लङ्घन

‘दी टेक्सटाइल वर्कर्स ऑव अमेरिका’ नामक मजदूर-सभा ने सन् १९५०-६० वाले दशक के मध्य में यह शिकायत की कि नार्थ कैरोलिना राज्य के एल्किन नगर पर एक उत्पादन कम्पनी का प्रभुत्व है जो मकानों के अन्दर होने वाली बैठकों के सभी स्थानों पर नियन्त्रण रखती है और मजदूर-सभाओं के लोगों को वैध सङ्घटन-कार्य के लिए इन स्थानों पर नहीं जाने दिया जाता। उसने इस कम्पनी पर यह भी आरोप लगाया कि उसने इन कर्मचारियों के प्रति “जोर-जबरदस्ती की, उन्हें धमकी दी या आतङ्कित किया।” जिन्होंने मजदूर-सभा के प्रति सहानुभूति प्रकट की थी और इस प्रकार अनुचित साधनों का उपयोग किया। अमेरिकी नागरिक स्वतन्त्रता

सङ्घ ने १९५४-५५ की अपनी रिपोर्ट में कहा कि यह तो ऐसे अनेक मामलों की केवल एक मिसाल है, जिनमें एकत्र होकर बैठक करने के अधिकार में हस्तक्षेप करने का आरोप लगा था। रिपोर्ट में यह भी कहा गया कि “अनेक राज्यों में, ‘जहाँ काम करने के अधिकार’ सम्बन्धी कानून लागू हैं, मजदूरों को लेकर ऐसे मामले आये हैं कि मजदूर-सभाओं को हॉल आदि किराये पर देने से इनकार कर दिया गया है या सङ्घ साहित्य का वितरण नहीं करने दिया गया है। यह कार्य प्रथम संशोधन के उल्लङ्घन हैं।”^१

जातिगत सम्बन्ध

हाल के कुछ वर्षों में सङ्घटित मजदूरों ने नीग्रो जाति के लोगों तथा अन्य अल्पसंख्यकों के प्रति भेद-भाव किये जाने की सहायता की और अधिकाधिक ध्यान दिया है और उनके नेताओं ने मौलिक जाति का विचार किये बिना सभी के लिये समान अधिकार प्रदान करने के पक्ष में लिखित रूप से अपना मत प्रकट किया है।

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के सविधान में लिखित उद्देश्यों में एक यह भी उद्देश्य स्पष्ट रूप से लिखा हुआ है कि वह “सभी मजदूरों को, इस बात की चिन्ता किये बिना कि वे किस जाति, धार्मिक विश्वास, रङ्ग, राष्ट्रीय उत्पत्ति या वंश के हैं मजदूर-सभाओं के सङ्घ के पूर्ण लाभ का समान रूप से बँटवारा करने के लिये” प्रोत्साहित करता है। ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के सविधान में जिन पन्द्रह समितियों को व्यवस्था है, उनमें एक समिति पर “यह कर्तव्य तथा उत्तरदायित्व लादा गया था कि वह इस भेदभाव रहित सविधान में उल्लिखित सिद्धान्तों का शीघ्रातिशीघ्र, प्रभावपूर्ण ढङ्ग से कार्यान्वय करावे।”

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० ने अपने प्रथम नवैधानिक सम्मेलन में नागरिक अधिकार सम्बन्धी एक प्रस्ताव पारित किया, जिसमें इस बात की माँग की गयी थी कि नौकरी देने के सम्बन्ध में एक ऐसा न्यायपूर्ण केन्द्रीय कानून पारित हो, जिसमें नौकरी देने में जाति, रङ्ग, धार्मिक विश्वास या राष्ट्रीय उत्पत्ति के आधार पर भेदभाव न किया जा सके और उन राज्यों में भी इसी आशय के कानून बने, जहाँ वे अब तक नहीं बने

१—देखिये ‘किलयरिङ्ग दी मेन चैनेट्स’ नामक पुस्तक (अमेरिकन सिविल लिबर्टीज यूनियन, १७० फिफथ एवेन्यू, न्यूयार्क, १९५५), पृष्ठ १००। ‘ऑल राइट्स डिनाइड’ नामक पुस्तक (टेक्सटाइल वर्कर्स यूनियन ऑफ अमेरिका, ६६ यूनियर्सटी प्लेस, न्यूयार्क, १९५६) भी देखिये।

थे। उसने मॉग की कि नागरिक अधिकार-सम्बन्धी कानून बनने के पहले अनिवार्यतः सीनेट के नियमों में इस प्रकार सशोधन हो "कि अमेरिकी प्रतिनिधि सभा अथवा ससद (कॉंग्रेस) की इच्छा का हनन किसी एक दुर्दात्ता अल्पसंख्यक वर्ग द्वारा न हो सके।" सम्मेलन ने खुल्लमखुल्ला मॉग की कि "नियम २२ में ऐसा सशोधन कर दिया जाय कि उपस्थित तथा मत देने वाले सिनेटरो का बहुमत विवाद को सीमित और समाप्त कर सके।"

नागरिक अधिकार-सम्बन्धी प्रस्ताव में कहा गया था कि ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० से सम्बद्ध मजदूर-सभाओं को कोई भी सामूहिक सौदे का समझौता करते समय उसमें भेदभाव के विरुद्ध उपबन्ध अवश्य शामिल करना चाहिये और उन्हें यह देखना चाहिये कि सरकार के लिये काम करने वाले ठीकेदार अपने ठेकों में भेदभाव विरोधी उपबन्ध अवश्य शामिल करते हैं। उसने सभी सम्बद्ध सस्थाओं से आग्रह किया कि "वे शान्ति तथा प्रभावपूर्ण ढङ्ग से बिना भेदभाव वाली एक अमेरिकी शिक्षा पद्धति लाने के लिये अपने समाज की सभी अन्य उदार शक्तियों से मिल कर काम करें।"^१

इसी प्रकार प्रस्ताव ने अमेरिकी प्रतिनिधि सभा (कॉंग्रेस) से यह भी कहा कि वह कानून बनाकर कोडा मारना देशभर में अपराध घोषित कर दे, उन राज्तीय कानूनों को रद्द कर दे, जिनके अन्तर्गत मतदान के पहले मत-कर देना अनिवार्य होता है और यह देखे कि वे मकान, जो केन्द्रीय शासन की सहायता से बनते हैं, अल्पसंख्यकों के परिवारों को भी उसी आधार पर मिलते हैं, जिस आधार पर अन्य परिवारों को मिलते हैं।

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० कार्यकारिणी परिषद् के समक्ष सन् १९५६ में दिये गये एक वक्तव्य में ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की नागरिक अधिकार समिति, उसके अध्यक्ष जेम्स बी० केरी, तथा सञ्चालक वेनिस शिशिकन ने बताया कि श्वेत नागरिक कौंसिल के नेता स्वतन्त्र मजदूर सभा बनाने और "ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० से सम्बद्ध मजदूर सभाओं को उससे सम्बद्ध विच्छेद कर लेने को कहा है।" उक्त वक्तव्य में कहा गया है कि ये (श्वेत नागरिक) कौंसिल, जो संयुक्त राज्य अमेरिका के सर्वोच्च न्यायालय के सार्वजनिक स्कूलों में पृथक्करण को रद्द करने के इस

१—देखिये, ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के प्रथम संवैधानिक सम्मेलन की कार्यवाहियाँ, पृष्ठ ११४।

निर्णय को निरर्थक करने का प्रयास कर रही हैं और इससे “स्वदेश में अमेरिका की आध्यात्मिक शक्ति और स्वतन्त्र संसार में उसके नेतृत्व को कुण्ठित कर रही हैं।”^१

परन्तु श्री कैरी इस मत के थे कि मजदूर सभाओं द्वारा निर्णयात्मक रूप से काम करने के सम्बन्ध में भरोसा किया जा सकता है और उन्हें “पूर्ण विश्वास था कि हमारे राष्ट्रीय जीवन के प्रत्येक क्षेत्र में नागरिक अधिकारों तथा स्वतन्त्रताओं के तीव्र गति से विस्तार के लिये एक संयुक्त लोकतन्त्रीय मजदूर-आन्दोलन ही हमारे समाज की सबसे बड़ी शक्ति हो सकती है।”

यहाँ यह उल्लेखनीय है कि ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के इस १९५५ वाले सम्मेलन ने इस संयुक्त सङ्घटन की कार्यकारिणी परिषद् के लिये दो नीग्रो उपाध्याक्ष निर्वाचित किये। पहले थे ए० फिलिप रैण्डोल्फ, जो ‘ब्रदरहुड आव स्लीपिंग कार पोर्टर्स’ के अध्यक्ष थे और दूसरे थे ‘यूनाइटेड ट्रासपोर्ट सर्विस एम्प्लॉईज’ के अध्यक्ष विलियम एस० टाउनसेड।^२

पिछले कुछ वर्षों में मजदूर-आन्दोलन के कर्मचारी दक्षिण के राज्यों में जाति के आधार पर मजदूर-सभाओं की पृथक् बैठक करने तथा जाति के आधार पर सदस्यों को बाहर रखने के विरुद्ध आन्दोलन चलाते रहे हैं। बहुत साल पहले यूनाइटेड माइन वर्कर्स ने दक्षिण में सङ्घटन करते समय एकीकरण का एक अच्छा उदाहरण प्रस्तुत किया था।

परन्तु, मजदूर-आन्दोलन में अब भी बहुत काम करना शेष है। कुछ थोड़ी मजदूर-सभा अब भी, प्रस्तुत पुस्तक के लिखने के समय, खुल्लमखुल्ला या चुपके-चुपके नीग्रो लोगो को प्रथम श्रेणी की सदस्यता से वञ्चित रखती हैं। परन्तु यह कहा जा सकता है कि मजदूर-आन्दोलन वावजूद इस भेदभाव के जो अब भी उनके अपने ही सङ्घटन में है, भेदभाव का अन्त करने के लिये सङ्घटित प्रयत्न में सबसे आगे हैं।

१—देखिये ८ फरवरी, १९५६ में की ‘ए० एफ०-सी० आई० ओ०’ नामक पत्रिका।

२—टाउनसेड अनेक वर्षों तक सी० आई० ओ० के एक उपाध्यक्ष रह चुके थे।

महिलाएँ तथा मजदूर-सभाएँ

वर्तमान शताब्दी के प्रारम्भ में, जब कोई स्त्री मताधिकार पाने या उद्योग क्षेत्र में प्रवेश करने की बात करती तो बहुधा ही उसके परिवार के पुरुष उसे यही घिसा-घिसाया उत्तर देते, “स्त्री का स्थान तो घर में है।”

मजदूर-सभाओं की सदस्यता में वृद्धि

तब से लेकर आज तक के बीच राजनीति तथा उद्योग दोनों ही में स्त्रियों के स्थान के प्रति समाज के रुख में क्रान्तिकारी परिवर्तन हुआ है। स्त्रियों को अब मताधिकार प्राप्त है तथा वे प्रत्येक राजनीतिक आन्दोलन में सक्रिय शक्ति बन गयी है। अधिकांश व्यापारों और पेशों में उनका प्रवेश हो चुका है। उद्योग क्षेत्र में उनकी संख्या सन् १९०० ई० की ५० लाख से बढ़ कर सन् १९५५ में एक करोड़ ६० लाख हो गयी है और श्रमिक शक्ति में उनका अनुपात जो उस समय कुल का १८ प्रतिशत था, अब ३० प्रतिशत से भी अधिक हो गया है।

जहाँ तक सङ्घटित मजदूरों में स्त्रियों का सम्बन्ध है, यह अनुमान है कि सन् १९३०-४० वाले दशक के मध्य में लगभग ३० लाख स्त्रियाँ थीं। यह अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभाओं के सभी सदस्यों की संख्या का छुटों भाग है। वार्ड्स अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभाओं में स्त्रियों की संख्या कुल सदस्य संख्या की आधी से भी अधिक थीं। वे मजदूर-सभा आन्दोलन में लगे लोगों की संख्या की लगभग एक तिहाई थीं और तीन अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभाओं में प्रत्येक दस सदस्यों में आठ से लेकर नौ तक स्त्रियाँ थीं। आज के मजदूर-सभाओं में अधिक संख्या में महिला सदस्य वाली वे सभाएँ हैं, जो सिलाई व्यापार, सेवा उद्योगों, बिजली के सामान बनाने वाले उद्योग, वस्त्र उद्योग

तथा संचार उद्योग में लगे हुये हैं। 'इण्टरनेशनल लेडीज गार्मेंट वर्कर्स यूनियन' में प्रत्येक चार सदस्यों में तीन स्त्रियाँ हैं।^१

सञ्घटित मजदूरों में स्त्रियों की विशेष समस्याएँ

ऐसी मजदूर-सभाओं की, जिनमें अधिकांश महिला मजदूर ही हैं, समस्याएँ, नीतियाँ तथा कार्यविधियाँ वस्तुतः वैसी ही हैं, जैसी सामान्य मजदूर-सभाओं की। परन्तु कुछ खास विशेषताओं तथा समस्याओं का उल्लेख करना आवश्यक है।

कभी-कभी यह कहा जाता है कि स्त्रियों को सञ्घटित करना पुरुषों की अपेक्षा कठिन है। निस्सन्देह इसका एक कारण यह है कि बहुत सी अविवाहित लड़कियों को, जो अपने माँ-बाप के साथ ही उनके घर रहती हैं, अपने जीवन निर्वाह के पूर्ण उत्तरदायित्व का सामना नहीं करना पड़ता, भले ही वे स्वयं अपना तथा अन्य लोगों का भी खर्चा उठाती हों और उन्हें उतने ही धन से सन्तोष हो जाता है, जो उनके सिनेमा देखने तथा अपने निजी कपड़े खरीदने के लिये पर्याप्त हो। मालिक लोग इस बात का लाभ उठा सकते हैं और उन्हें कम वेतन दे सकते हैं। इसके परिणाम-स्वरूप उन महिला मजदूरों को नुकसान उठाना पड़ता है, जिन्हें अपने वेतन पर ही अपना जीवन निर्वाह करना पड़ता है, क्योंकि माँ-बाप के घर रहने वाली लड़कियों के आम वेतन-स्तर का उनके वेतन पर बुरा असर पड़ता है।

इसमें सन्देह नहीं कि एक दृष्टिकोण और भी है जो विशेषकर युवा महिला मजदूरों में पाया जाता है कि उनकी नौकरी तो एक अस्थायी शगल है। वे प्रतिज्ञा करती रहती हैं कि कब उनका विवाह हो और वे काम छोड़ दें। यह आशा-प्रतीक्षा काम की अच्छी हालतों के लिये किये जाने वाले सञ्घटन कार्य में महिला मजदूरों की अभिरुचि कम कर देती है। परन्तु उनकी उदासीनता तब समाप्त होने लगती है, जब उन्हें श्रांत होता है कि

१—देखिये 'यू० एस० व्यूरो ऑफ़ लेबर स्टैटिस्टिक्स' द्वारा प्रकाशित अमेरिका में राष्ट्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभाओं की डाइरेक्टरी, १९५५ (पृष्ठ ११-१२)। उस समय की अनुमानित ३० ००,००० की सदस्य संख्या सन् १९२६ की २,६०,००० तथा सन् १९३६ की ३,६०,००० की तुलना में कितनी अधिक थी। थेरेसा वुल्फसन द्वारा लिखित 'दी वूमन वर्कर ऐण्ड दी ट्रेड यूनियन्स' (न्यूयार्क : इण्टरनेशनल पब्लिशर्स, १९२६), तथा लियो वोल्टमैन द्वारा लिखित 'एव ऐण्ड फ्लो इन ट्रेड यूनियनिज्म' (न्यूयार्क : नेशनल व्यूरो ऑफ़ इकनामिक रिसर्च, १९३६), पृष्ठ ७४, भी देखिये।

सन् १९३६ में अमेरिका के विभिन्न उद्योगों में काम करने वाली एक करोड़ साठे सात लाख स्त्रियों में से ४५ प्रतिशत से भी अधिक या तो विवाहिता थीं, या विधवा थी, या ऐसी थी जिन्हें तलाक दे दिया गया था। सच बात यह है कि चाहे महिला मजदूर विवाहिता हों वा अविवाहिता, मजदूर सभाओं की सदस्य बनकर उद्योगों की हालत की तरक्की में अपनी निज हित सलग्न कर रही हैं।

अमेरिकी श्रम मन्त्रालय के महिला ब्यूरो ने महिला मजदूरों के सम्बन्ध में अपने ही द्वारा की गई अनेक जाँच पड़तालों पर दृष्टिपात के बाद १९५०-६० वाले दशक के आरम्भ में कहा कि “आधुनिक अर्थ-व्यवस्था ने इस रूढ़िवादी धारणा को समाप्त कर दिया है कि अधिकांश महिलाएँ केवल अपने निजी खर्च जुटाने से लिये ही काम करती हैं। जाँच की इन रिपोर्टों को देखने से पता चलता है कि सभी प्रकार के पेशों में लगी हुई स्त्रियों में आधी या आधी से भी अधिक लगभग हमेशा ही अपने को कुछ अंश में अपने आश्रितों के लिये उत्तरदायी समझती हैं (निस्संदेह स्वयं का खर्च चलाने के अतिरिक्त)।”

महिला शिक्षकों के सम्बन्ध में की गयी अनेक विस्तृत जाँचों को देखने से पता चलता है कि आधी से लेकर दो-तिहाई तक अपने आश्रितों का पूरा खर्च या उसका काफी बड़ा अंश स्वयं ही चलाती हैं।”^१

‘बीमेस ब्यूरो’ द्वारा सन् १९५० ई० में मजदूर-सभाई महिला मजदूरों के सम्बन्ध में की गई जाँच से ब्यूरो को इसी प्रकार पता चला कि “आधी से लेकर लगभग दो-तिहाई तक महिलाएँ अपना निजी खर्च सम्भालने के अतिरिक्त कम से कम एक आश्रित का या तो पूरा खर्च या उसका कुछ अंश कमा लेती हैं और ऐसी महिलाओं की भी संख्या काफी थी, जो दो या उससे भी अधिक आश्रितों का खर्च सम्भालती हैं।”^२

पुरुष-मजदूर की तुलना में बहुत कम महिला-मजदूर मजदूर-सभाओं की सदस्या हैं। इस अपेक्षाकृत छोटी संख्या के लिये ‘विवाह मनोविज्ञान’ के अतिरिक्त और भी बड़े कारण जान पड़ते हैं। प्रथम तो यह कि मजदूर-आन्दोलन ने, जिसका निर्देशन आमतौर पर पुरुषों ने ही किया है, महिलाओं को सङ्घटित करने की आवश्यकता की ओर अपर्याप्त ध्यान दिया है और

१—मेरी-एलिजाबेथ पिजियन द्वारा लिखित ‘बीमेन वर्कर्स ऐण्ड देयर डिपेंडेन्ट्स’ (बीमेस ब्यूरो बुलेटिन, १२६), पृष्ठ १ और ३ देखिये। वाशिंगटन डी० सी० अमेरिकी सरकार का मुद्रण विभाग, १९५२।

२—उपर्युक्त पुस्तक का पृष्ठ ७ देखिये।

महिलाओं को सङ्घटित करने में महिला सङ्घटनकर्ता बहुत कम संख्या में लगायी गयी हैं।

मजदूर-सभा के सङ्घटन कार्य में वर्षों तक किसी विशेष हुनर या पेशे में प्रवीण मजदूरों को ही सङ्घटित करने पर बराबर बल दिया जाता रहा। चूँकि महिलाओं में अधिकांश तथाकथित आधी हुनर वाले या बिना हुनर वाले कामों में ही लगी हैं, उनकी बहुत उपेक्षा की गयी। सी० आई० ओ० के अन्तर्गत औद्योगिक सङ्घटन की लहर के साथ, जिसमें कुशल तथा अकुशल दोनों ही प्रकार के मजदूर लिये गये, परिस्थिति निश्चित रूप से बदल गयी। इसके अतिरिक्त, जैसा कि पहले ही बतलाया जा चुका है कुशल कारीगरों के कुछ पुराने सङ्घ अब अपनी सदस्यता का आधार व्यापक बना रहे हैं। प्रस्तुत पुस्तक के एक लेखक को कुछ वर्ष पहले ओरेगन राज्य में एक नौजवान स्त्री को देखकर बड़ा आश्चर्य हुआ था, जो उस बड़ई मजदूर-सभा की सदस्या थी, जिसने किसी लकड़ी के कारखाने में काम करने वाले सभी मजदूरों को, यहाँ तक कि उसके कार्यालय के कर्मचारियों को भी, अपना सदस्य बना लिया था।

इन सब नयी बातों का यह परिणाम हुआ है कि मजदूर-सभाओं में महिला सदस्यों की संख्या बढ़ गयी है और ऐसी आशा की जा सकती है, कि उनकी संख्या और भी बढ़ेगी। इसके लिये सम्भव है कि नवियों को अब भी अपने अधिकारों के सम्बन्ध में सङ्घर्ष करना पड़े, विशेषकर उन पुरानी कुशल कारीगर मजदूर-सभाओं में, जिनमें ने कुछ ने पहले ने ही अपने सविधान द्वारा महिलाओं को अपनी सदस्यता में वंचित कर रखा है, या व्यवहार में उन्हें “समान काम के लिये समान वेतन” वाला सरक्षण नहीं प्रदान किया है।

वे पेशे जिनमें सङ्घटन करना कठिन होता है

के होते हैं, उनका कोई मापदण्ड तो होता नहीं, चूँकि ऐसे नौकर बहुत अधिक घरों में काम करते हैं और चूँकि भारी सख्या में उनके एक स्थान में एकत्र होने में कठिनाई होती है। क्योंकि उनके काम के घंटे अनियमित होते हैं तथा आपस में मिलने के लिये कोई स्थान नहीं होता और उन्हें परिश्रम भी बहुत करना पड़ता है तथा अन्य कई कारणों से उन्हें सङ्घटित करना अत्यन्त कठिन होता है। वाई० डब्ल्यू० सी० ए० (महिलाओं की एक संस्था) ने मालिकों तथा घरेलू नौकरों को घरेलू काम में अन्तर्गत समस्याओं से अवगत कराने के महत्वपूर्ण प्रयत्न किये हैं।

यह बात अवश्य है कि बहुत सी स्त्रियों कार्यालयों में क्लर्कों आदि के पदों पर काम कर रही हैं। यद्यपि मजदूर-सभाओं ने इस क्षेत्र में काफी प्रगति की है, फिर भी यह एक ऐसा पेशा है, जिसमें पुरुषों या स्त्रियों का सङ्घटन करना काफी कठिन है।

मजदूर-आन्दोलन में स्त्रियों ने शिक्षा, संस्कृति तथा मनोरंजन सम्बन्धी कार्यक्रमों में अपनी काफी शक्ति लगायी है। कुछ बहुत थोड़े से उदाहरणों को छोड़कर, मजदूर-सभाओं के अधिकारियों में उनका प्रतिनिधित्व अपनी संख्या के अनुपात में नहीं हुआ है। सन् १९५५ में 'यूनाइटेड ऑटो वर्कर्स' ने जिसमें एक लाख ७५ हजार महिला मजदूर हैं, महिला मजदूरों की उन समस्याओं को हल करने में अपनी सङ्घटित सेवाओं की आवश्यकता महसूस की, जिन पर विशेष रूप से विचार करना आवश्यक था। अतएव इस सङ्घ ने एक महिला-विभाग खोला, जिसे पूर्ण विभागीय हैसियत प्रदान की गयी।

इस विभाग की स्थापना के सम्बन्ध में 'यूनाइटेड ऑटो-मोबाइल वर्कर्स' नामक पत्रिका ने जनवरी, १९५५ में लिखा—

“यू० ए० डब्ल्यू० की महिला सदस्यों ने द्वितीय महायुद्ध में सिद्ध कर दिया कि वे कारखानों में, भारी शारीरिक परिश्रम के कार्यों को छोड़कर, अधिकांश सभी कार्य कर सकती हैं। स्त्रियों ने सिद्ध कर दिया कि वे सौदे की समिति के पदों पर तथा स्थानीय सङ्घ-अधिकारियों के रूप में काम कर सकती हैं। इस समय यू० ए० डब्ल्यू० के स्थानीय सङ्घों में ७०० से भी अधिक ऐसी स्त्रियाँ हैं, जो उच्च पदों पर सुशोभित हैं।”

मजदूर सभावादियों के परिवारों की स्त्रियों ने उन महिला सहायक संस्थाओं की सदस्या बनकर आन्दोलन की अमूल्य सेवा की है, जिन्होंने मजदूर-सभाओं के सामाजिक समारोहों में सक्रिय भाग लिया है तथा जो हड़तालों के समय हड़तालियों के लिये भोजन आदि तैयार करने तथा सङ्घटन-काल में नैतिक बल प्रदान करने में विशेष रूप से सक्रिय रही हैं।

मजदूर-सभाओं के राजनीतिक आन्दोलनों में स्त्रियाँ अधिकाधिक सक्रिय होती जा रही हैं। ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के १९५५ के अधिवेशन की प्रस्ताव समिति के सचिव सूवेन जी० सोडरस्ट्राय ने अपनी रिपोर्ट में कहा, “इस उत्तरोत्तर बढ़ने वाले राजनीतिक कार्यक्रम में हमारी मजदूर-सभाओं के सदस्यों की पत्नियाँ, बहिने तथा पुत्रियाँ अपना भाग अदा कर रही हैं। वे हमारे राजनीतिक आन्दोलन के सभी स्तरों पर सक्रिय हैं तथा सभी हैसियत से अच्छी सरकार के उद्देश्यों की पूर्ति के लिये काम कर रही हैं। उन्होंने टेलीफोन सेवा दलों का निर्माण किया है, अपने घरों में निश्चित समय पर लोगों को काफी आदि पिलाने की व्यवस्था की है, क्लकों का काम करने के लिये स्वतः ही तैयार हुई हैं, अपने पड़ोसियों का मत प्राप्त करने का प्रयास किया है तथा निर्वाचन के दिन स्वयंसेवकों का काम किया है, अनुभव बढ़ने के साथ-साथ वे अपने पति तथा भाई के साथ, जो मजदूर-सभाओं में होते हैं, एक समान उद्देश्य की पूर्ति के हेतु आन्दोलनों को सुचारु रूप से चलाने में सक्रिय भाग ले रही हैं।”

इस रिपोर्ट के पश्चात् अधिवेशन ने सर्वसम्मति से एक प्रस्ताव पारित किया जिसमें राजनीतिक शिक्षा समिति को निदेश दिया गया था कि “वह सस्था के राजनीतिक कार्यों में परिवारों के मतसंग्रह के कार्य भी शामिल करके अपने आन्दोलन को और भी मजबूत बनावे।”

मजदूर-आन्दोलन में स्त्रियों का क्या योगदान रहा है, इसका विस्तृत ने विस्तृत वर्णन भी उनके द्वारा प्रदत्त नैतिक बल तथा प्रेरणा की चर्चा के बिना अधूरा ही रह जायगा। अनेक हड़तालियों की पत्नियों के त्याग तथा अपने एव अपने बच्चों के घोर कष्ट और भूख सहन करने की अद्भुत क्षमता ने, महिला सहायक सस्थाओं द्वारा पुरुष मजदूर सभाओं को दी जाने वाली सहायता ने, घोर से भी घोर विपत्ति एव अलघनीय बाधाओं के समय मजदूर-सभाओं की युवा महिला सदस्यों द्वारा अद्भुत साहस एवं उत्साह-प्रदर्शन ने मजदूरों के इस “भोजन तथा आराम” के लिये चालू किये सङ्घर्ष को वह बल प्रदान किया है, जिसे आँकड़ों के सहारे प्रष्ट करना सम्भव नहीं। भविष्य में मजदूर-आन्दोलन तथा राष्ट्र के सामाजिक, आर्थिक एव राजनीतिक जीवन में स्त्रियाँ अधिकाधिक भाग लेगी, यह निश्चित है।

मजदूर और शिक्षा

मजदूर-आन्दोलन की दिलचस्पी केवल जीविका में ही नहीं रही है। उसने अधिक वेतन तथा जीवन-स्तर में सम्यक् रूप से वृद्धि की बराबर ही माँग की है, क्योंकि इस प्रकार की वास्तविक ऊँची आय से मजदूरों तथा उनके परिवारों को शिक्षित एवं सुसस्कृत होने की अधिक सुविधाएँ मिल सकती हैं, मजदूरों के मन में मानव गरिमा की भावना आ सकती है तथा मानव आत्मा समृद्ध हो सकती है।

सङ्घटित मजदूर तथा शिक्षा-पद्धति

अमेरिकी मजदूर-आन्दोलन आरम्भ से ही सभी को सार्वजनिक स्कूली शिक्षा देने का जोरदार समर्थन करता रहा है, क्योंकि इससे उसके सदस्यों को शिक्षा की सुविधाएँ बढ़ जाने की सम्भावना है। सन् १८२६ और १८३० में फिलाडेलफिया की 'वर्किंग मेस पार्टी' ने जिन बातों की माँग की थी, उनकी सूची में सबसे ऊपर 'दान की कालिमा से रहित सार्वजनिक शिक्षा' की माँग थी। पार्टी ने कहा कि सारा इतिहास इस दुःखद तथ्य को प्रमाणित करता है कि ज्यों-ज्यों जनता अज्ञान होती जाती है, त्यों-त्यों कुशासन तथा अराजकता फैलती है—उनकी स्वतन्त्रताओं का अपहरण कर लिया जाता है तथा अत्याचारियों की महत्वाकांक्षा उनकी निस्सहाय दशा का अनुचित लाभ उठाने से कभी नहीं चूकी है अतएव उत्पादन करने वाले वर्ग को अपनी स्वतन्त्र सस्थाओं की रक्षा के लिये एक हो जाना चाहिये और अपने सभी बच्चों के लिये गणतन्त्रीय शिक्षा की सुविधा प्राप्त करके हमें अपनी स्वतन्त्रता को विदेशी आक्रमण या घरेलू अतिक्रमण के खतरे से बचाना चाहिये।”^१

१—देखिये १७ अप्रैल, १९३० का 'मिकैनिक्स फ्री प्रेस', जॉन आर० कामन्स तथा अन्य लोगो द्वारा लिखित हिस्ट्री ऑफ लेबर इन दी यूनाइटेड स्टेट्स' (मैकमिलन, १९२६), भाग १, पृष्ठ २२७-२२८, भी देखिये।

तब से लेकर आज तक मजदूर-आन्दोलन सार्वजनिक स्कूलों, हाई स्कूलों, कालेजों तथा विश्वविद्यालयों में शिक्षा की सुविधाएँ बढ़ाने की माँग करने में देश की विभिन्न शक्तियों में सब से आगे रहा है। इस प्रकार यह उनकी चिरकालीन परम्परा के अनुसार ही था कि ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के प्रथम सवैधानिक अधिवेशन ने देश की आम जनता के लिये शिक्षा की और सुविधाओं की आवश्यकता के बारे में निम्नलिखित प्रस्ताव पारित किया—

“चूँकि अमेरिकी मजदूर-आन्दोलन जब से शुरू हुआ, तभी से वह सार्वजनिक स्कूलों के विकास के लिये तथा शिक्षा-सम्बन्धी एक ऐसे कार्यक्रम के लिये सङ्घर्ष करता रहा है, जिसके द्वारा प्रत्येक बच्चा तथा युवक न केवल शिक्षा की आधारभूत आवश्यकताओं में सिद्धहस्त हो जायगा, अपितु मानव-संस्कृति तथा साहित्य आदि ललित-कलाओं, सामान्य-कलाओं का भी कुछ ज्ञान प्राप्त कर लेगा, हाथ की कारीगरी का भी कुछ ज्ञान प्राप्त कर लेगा; तथा उसे लोकतन्त्रीय सरकार में उसके कर्तव्यो, अधिकारों तथा उत्तरदायित्वों का भी कुछ ज्ञान कराया जायगा।

“इसलिए यह सङ्कल्प पारित किया जाता है कि ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० इन सिद्धान्तों के समर्थन की पुष्टि करता है तथा यह माँग करता है कि इन सिद्धान्तों को क्रियात्मक रूप देने के लिए ऐसा कार्यक्रम बनाया जाय जिसके अन्तर्गत स्कूलों के लिये सुन्दर इमारतें हों, लोकतन्त्रीय ढङ्ग से सञ्चालित स्कूली शिक्षा-पद्धति हो, बच्चों को स्कूली शिक्षा अनिवार्य रूप से दिये जाने का त्रुटिहीन देशव्यापी कानून हो, प्रारम्भिक तथा माध्यमिक सार्वजनिक स्कूलों में सभी बच्चों के लिये मुफ्त में ही मूल पाठ-पुस्तकों की व्यवस्था हो, पाठ्यक्रम में इतने विषय हों कि प्रत्येक बच्चे की व्यक्तिगत प्रतिभा का पूर्ण विकास हो सके, कक्षाएँ काफी छोटी हों, जिससे शिक्षक प्रत्येक बच्चे की शिक्षा पर समुचित ध्यान दे सके; शिक्षकों का एक मजबूत सङ्घ बने जो ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० से सम्बद्ध हो और स्कूलों में अपने काम में निपुण एवं योग्य शिक्षक हों, जिनमें प्रशिक्षण तथा अनुभव के कारण सामाजिक तथा नैतिक उत्तरदायित्व की ऊँची भावना विकसित हुई हों।”

और यह सङ्कल्प उसी परम्परा के अन्तर्गत है जिसके अनुसार ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० समस्त देश में शिक्षा-विषयक इस लक्ष्य की प्राप्ति के लिए आज प्रयत्नशील है।

मजदूरों ने न केवल सार्वजनिक स्कूलों की शिक्षा पर अपना प्रभाव डालकर बल्कि अपने समुदाय में काम करने वालों के शैक्षणिक विकास को

प्रभावित करके अपने वर्ग के सदस्यों तथा विस्तृत समाज की शिक्षा में योगदान किया है। हजारों और लाखों सदस्य मजदूर-सभाओं में शामिल होते समय या तो बिलकुल अशिक्षित थे या बहुत कम शिक्षित थे, परन्तु उनके मन में मजदूर-सभा की सेवा करने की इच्छा थी। उसकी सेवा करने के दौरान में उन्हें अपने सदस्यों के काम की हालतों तथा उद्योग की समस्याओं का अध्ययन करना पड़ा; उन्हें भाषणों तथा समाचारों द्वारा मजदूर-आन्दोलन का सन्देश श्रमिकों के पास पहुँचाना पड़ा, सङ्घटन तथा बैठकें आदि आयोजित करना पड़ा, सदीय कानून सीखना पड़ा, हड़तालों के नेतृत्व में सहायता करनी पड़ी है, लाभ, वेतन, उत्पादन, काम की हालतें, जीवन-निर्वाह के खर्च आदि का ज्ञान प्राप्त करना पड़ा, समझौते सम्पन्न कराने पड़े, कार्यालय के जटिल यन्त्रजाल का प्रशासन करना पड़ा, देश के अन्य भागों और कदाचित् दूसरे देशों में भी जाना पड़ा, घरेलू तथा विदेशी नीतियों का, जिस हद तक वे मजदूरों तथा अन्य सभी लोगों को प्रभावित करती हैं, ज्ञान प्राप्त करना पड़ा, विधान-सभाओं में मजदूरों के प्रतिनिधि की हैसियत से काम करना पड़ा, तथा उनको जनोपयोगी कार्यकलापों में भाग लेना पड़ा। इन कामों के दौरान में नल का काम करने वालों, पावरोटी, बिस्कुट आदि बनाने वालों, बटइयो, सिलाई के मजदूरों, मिस्त्रियों, खनिकों, मोटर उद्योग में काम करने वालों तथा अन्य बहुत से मजदूरों ने व्यापक शिक्षा प्राप्त कर ली है और फिर वे जनता को नागरिकता में शिक्षित करने के लिये बड़े अच्छे शिक्षक बन गये हैं।

मजदूरों के शिक्षा-सम्बन्धी कार्य-कलाप

अमेरिकी मजदूर-आन्दोलन ने यह बहुत दिनों से जान रखा है कि अपेक्षाकृत अच्छी सार्वजनिक स्कूली शिक्षा के लिये काम करना तथा अपने सदस्यों एवं अधिकारियों को 'काम द्वारा शिक्षित करने' का अवसर देना ही पर्याप्त नहीं है। प्रथम विश्व-युद्ध के समय से ही बहुत सी मजदूर-सभाओं ने अपने सदस्यों के क्रमवद्ध उन्नति के लिये शिक्षा-विभाग कायम कर रखा है। इन विभागों का निम्नलिखित उद्देश्य रहा है—

१—उन लोगों को पढ़ने, लिखने तथा बोलने का पर्याप्त ज्ञान प्राप्त करा देना, जिनकी प्रारम्भिक स्कूली शिक्षा नौकरी आरम्भ करते समय भी अपर्याप्त थी।

२—मजदूर-सभाओं के सदस्यों को मजदूर-आन्दोलन तथा जिस मजदूर-

सभा के वे सदस्य हों, उसके इतिहास तथा कार्यपद्धति के सम्बन्ध में ज्ञान प्राप्त करना, तथा मजदूर वर्ग के अधिकारों एवं कर्तव्यों को समझाना ।

३—अपेक्षाकृत अच्छे जीवन-स्तर के सङ्घर्ष में मजदूर-सभा की, विशिष्ट लक्ष्यों की प्राप्ति के लिये, सहायता करना ।

४—जो मजदूर अपनी सभा के किसी पद विशेष के अभिलाषी हों उन्हें उक्त पद के कर्तव्यों के बारे में प्रशिक्षित करना ।

५—वर्तमान समय की आर्थिक, सामाजिक तथा अन्तर्राष्ट्रीय समस्याओं को एवं उन समस्याओं के हल के लोकतन्त्रीय तरीकों को सही रूप में समझाना ।

६—मजदूर-सभा के प्रत्येक सदस्य के शारीरिक, मानसिक, कलात्मक तथा सांस्कृतिक विकास के लिये तथा मानव सम्बन्धों के क्षेत्र में, इस लक्ष्य की पूर्ति के लिये कि उसका जीवन सुखकर हो सके और साथ ही मजदूर-सभा के प्रति उसकी निष्ठा और अधिक गहरी हो सके, अवसर प्रदान करना ।

७—यह प्रयत्न करना कि जनता के लोग मजदूरों की समस्याओं को सहानुभूति से समझे ।

पोशाक बनाने वाले मजदूरों में

जिस अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभा ने पहली बार शिक्षा-सम्बन्धी एक तगड़ा कार्यक्रम निश्चित किया, वह था 'इण्टरनेशनल लेडीज गार्मेंट वर्कर्स' लगभग चालीस वर्ष तक काम करने के पश्चात्, यह विभाग अपने सञ्चालक मार्क स्टार तथा मन्त्री फैनिया कोकन के उत्सर्ग-भावनापूर्ण नेतृत्व में रहकर अनेक क्षेत्रों में प्रभावपूर्ण काम कर रहा है ।

यह मजदूर-सभा मजदूर-सम्बन्धी समस्याओं, कला और शिल्प, अंग्रेजी, मनोविज्ञान, स्वास्थ्य, वर्तमान घटना-चक्र तथा ससदीय कानून की शिक्षा देने के लिये सैकड़ों कक्षाओं का सञ्चालन करती है । वह खेलकूद की भी शिक्षा देता है और सङ्गीत, नाटक तथा नृत्य की कक्षाएँ भी चालू किये रहती हैं । वह अधिकारियों की योग्यता सम्बन्धी अनेक कक्षाओं का सञ्चालन करती है, अनेक सामाजिक समारोहों तथा महत्वपूर्ण स्थानों की यात्राएँ आयोजित करती है, केवल ग्रीष्मकालीन तथा शनिवार को लगने वाली सत्राओं का आयोजन करती है; भाषणों तथा रेडियो-भाषणों का भी प्रबन्ध करती है; शिक्षा सम्बन्धी फिल्मों आदि का वितरण करती है, समकालीन घटनाओं के

सम्बन्ध में विद्वानों की गोष्ठी का आयोजन करती है और अपने विख्यात सङ्गीत-नाटक 'पिन्स ऐण्ड नीडिल्स' के बाद इस समय अपनी बड़ी फिल्म 'विद दीज हैण्ड्स' का विश्वव्यापी प्रचार एवं वितरण करने में लगी हुई है। यह फिल्म, जो ग्यारह भाषाओं में बनी है, चार महाद्वीपों के लाखों-करोड़ों पुरुषों एवं स्त्रियों का मनोरञ्जन कर रही है।

इस सभा के शिक्षा-विभाग के कर्मचारियों को नागरिकता, शिक्षा तथा व्यवसाय से सम्बन्धित सम्मेलनों में बराबर ही भेजा जाता है और उनसे कहा जाता है कि वे विदेशों से आये हुए मजदूर-प्रतिनिधियों को अमेरिकी मजदूर-आन्दोलन के सम्बन्ध में सही ज्ञान प्राप्त करावे।

इसी प्रकार, इस सभा की स्थानीय शाखाएँ भी अलग-अलग सङ्गीत-नाटको का प्रदर्शन करती हैं, कला-प्रदर्शिनियों आयोजित करती हैं; शिल्प की शिक्षा देती है, आर्थिक, सांस्कृतिक तथा स्वास्थ्य-सम्बन्धी समस्याओं पर सलाह देती है, तथा अन्य अनेक कार्यकलापों में लगी रहती हैं।

शिक्षा समिति के अध्यक्ष जूलियस हॉफमैन ने विभाग की सन् १९५१-५२ वाली रिपोर्ट में इस बात की ओर सङ्केत किया कि "स्वयं मजदूर सभा की भाँति शिक्षा-सम्बन्धी कार्यक्रम भी परिस्थिति के अनुसार बराबर बदलता रहना चाहिये, उसे सर्जनात्मक होना चाहिये तथा उसे नयी कार्य-विधियों की खोज करते रहना चाहिये।" रिपोर्ट ने कहा कि हाल के कुछ वर्षों से "रेडियो और टेलीविजन के बावजूद बहुत सी कक्षाओं में गम्भीर अध्ययन नहीं हो पा रहा है।"

उसने आगे कहा—

"आम मत इसी पक्ष में है कि हमारे शिक्षा कार्यों में सिनेमा तथा टेलीविजन का अपेक्षाकृत अधिक उपयोग हो, परामर्श सेवाएँ और भी ली जाँय तथा महिला अध्यक्षाँ (आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० के सदस्यों में लगभग तीन चौथाई स्त्रियाँ हैं) के प्रशिक्षण पर अधिक ध्यान दिया जाय, क्योंकि सदस्यों को इस सभा की श्रेष्ठ परम्पराओं के सम्बन्ध में सूचित रखने के लिये, वे ही मुख्य होती हैं। ऐसा होने पर ही सदस्य लोग इन परम्पराओं को कायम रख सकते हैं। शिक्षा-सम्बन्धी कार्यक्रमों तथा औद्योगिक और राजनीतिक कार्यक्रमों में अधिक सहयोग बनाये रहने की आवश्यकता पर बराबर ही बल देते रहना चाहिये। स्वास्थ्य तथा गृह-निर्माण क्षेत्र में आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० के जो विस्तार-सम्बन्धी कार्यकलाप हैं, उनसे स्वास्थ्य, शिक्षा तथा सामाजिक और मनोरञ्जन कार्यकलापों में वृद्धि के अवसर

मिलते हैं... ऐसी कक्षाएँ लगती हैं, जिनमें सदस्य अपने समाज-सम्बन्धी ज्ञान में उत्तरोत्तर तथा व्यवस्थित विकास करने का प्रयत्न करते हैं।”^१

शिक्षा-विभाग की सन् १९५६ वाली इस रिपोर्ट ने नियमित रूप से लगने वाली साप्ताहिक कक्षाओं के स्थान पर जो विभिन्न प्रकार की योजनाएँ चालू की गयी थीं, जैसे लेक्चर, यात्राएँ तथा शिक्षा-गोष्ठियाँ, उनकी ओर भी संकेत किया।^२ ऐसी सस्थाओं की संख्या, जो इस मजदूर-सभा द्वारा स्थापित की गयीं और ज्यादातर स्थानीय कालेजों और विश्वविद्यालयों द्वारा सञ्चालित होती हैं, हाल में काफी बढ़ गयी हैं और वे लोकप्रिय भी बहुत रही हैं।

मोटर-उद्योग के मजदूरों में

अपेक्षाकृत एक बहुत नयी मजदूर-सभा ‘यूनाइटेड आटोमोबाइल वर्कर्स’ का शिक्षा-विभाग बेडन सेक्सटन के कुशल निर्देशन में रहकर अपना ध्यान इस ओर बहुत केन्द्रित करता है कि उसके सदस्य, जिनकी संख्या दस लाख से भी अधिक है, हालतों में सुधार के लिये की जाने वाली मजदूर-सभा की माँग को समझे। जब उसके नेताओं ने सन् १९५५ में चलने वाली ठीका सम्बन्धी अपनी वार्ता में गारण्टीशुदा काम वाली योजना के लिये माँग करने का निर्णय किया, तो शिक्षा-विभाग ने यह सोचकर कि इस योजना को स्पष्ट करना तथा समझाना उसका “सर्वप्रथम उत्तरदायित्व है” तुरन्त इस विषय पर अपने कर्मचारी सदस्यों, स्थानीय मजदूर सभाओं के नेताओं, क्षेत्रीय शिक्षा-सञ्चालकों तथा आम मजदूरों को भाषणों, परिसंवादों, प्रचार-पुस्तिकाओं तथा पोस्टरों द्वारा शिक्षित करने का एक अभियान आरम्भ कर दिया। इसके साथ ही विभाग ने स्थानीय नेताओं को इस विषय पर विस्तृत साहित्य प्रदान किया। छोटी-छोटी अध्ययन गोष्ठियों में, ग्रीष्म-कालीन स्कूलों में, बड़े-बड़े राष्ट्रीय शिक्षा-सम्मेलनों में योजना के विवरणों पर खूब विचार-विमर्श हुए।^३

१—देखिये, आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० के शिक्षा विभाग की जून, १९५१-सई, १९५३ वाली रिपोर्ट।

२—आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० के जनरल एग्जक्यूटिव बोर्ड द्वारा २६ वे महाधिवेशन को १० सई, १९५६ ई० को दी गयी रिपोर्ट देखिये, पृष्ठ १९६।

३—देखिये, यू० ए० डब्ल्यू०-सी० आई ओ० के अध्यक्ष वाल्टर पी० रायथर द्वारा पन्द्रहवें संवैधानिक अधिवेशन, १९५५, को दी गयी रिपोर्ट। पृष्ठ ७३-८०।

सन् १९५३-५४ में यू० ए० डब्ल्यू० ने मजदूरों की अनेक समस्याओं में सम्बन्धित पन्द्रह लाख से भी अधिक छोटी-छोटी पुस्तकें बेचीं, ३४ ग्रीष्मकालीन स्कूल लगवाये, ५०० शनिवारीय सस्थाएँ चालू की तथा विभिन्न विषयों पर स्थानीय सङ्घ द्वारा कई हजार कक्षाएँ लगवाईं ।

मनोरञ्जन

काम के घण्टों में कमी होने तथा बीच में विश्राम मिलने वाले समय में वृद्धि हो जाने पर, यू० ए० डब्ल्यू० ने सन् १९३७ ई० में अपने सदस्यों तथा उनके परिवारों को, बिना किसी जातीय भेदभाव के, मनोरञ्जन प्रदान करने के लिये एक मनोरञ्जन विभाग खोला, ताकि उसके सदस्यों में एकता की भावना अधिकाधिक बढ़े, सङ्घ का जनता से अधिक निकट सम्पर्क हो, और “अन्ततोगत्वा प्रत्येक उद्योग में सभी अमेरिकी मजदूरों के लिये मालिक-मजदूर के सहयोग पर आधारित मनोरञ्जन योजनाओं का आधार तैयार हो सके ।” तभी से इस अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सभाओं ने तथा उसकी विभिन्न स्थानीय सभाओं ने अपने मनोरञ्जन कार्यक्रमों में लगभग सभी प्रकार के खेलकूद, सामाजिक एवं सांस्कृतिक कार्यक्रमलाप शामिल कर लिया है । सन् १९५०-६० वाले दशक के मध्य में यू० ए० डब्ल्यू० के ३,००० से भी अधिक सदस्य इस क्षेत्र में स्वेच्छिक कार्य कर रहे थे ।

‘अमलगमेटेड मीट कटर्स’ सेण्ट लुई तथा अन्य स्थानों के टीम्सटर्स, सिलाई उद्योग की मजदूर-सभा अपने आकर्षक ग्रीष्मकालीन शिविरों, नाटकों तथा अन्य कलात्मक कार्यक्रमलापों द्वारा अपने सदस्यों तथा उनके परिवारों के अवकाशकालीन मनोरञ्जन की ओर अधिकाधिक ध्यान दे रहे हैं ।

बहुत सी सभाओं के शिक्षा-सम्बन्धी कार्यक्रमलाप

‘मैशनिस्ट्स’, ‘अमलगमेटेड क्लोदिङ्ग वर्कर्स’, ‘केमिकल वर्कर्स’, ‘कम्प्यूनिकेशन वर्कर्स’, ‘इलेक्ट्रिकल वर्कर्स’, ‘स्टेट, काउटी एण्ड म्यूनिसिपल वर्कर्स’, ‘टेक्सटाइल वर्कर्स’, ‘रबर वर्कर्स’, ‘स्टील वर्कर्स’ ‘पल्प एण्ड पेपर मिल वर्कर्स’ तथा ‘अमलगमेटेड मीट कटर्स’ तथा अन्य बहुत सी मजदूर-सभाएँ भी इसी प्रकार के शैक्षिक कार्य कलापों में उत्साह से लगी हुई हैं । न केवल आम शैक्षिक कार्यक्रमलाप चालू रहते हैं, अपितु भविष्य के अधिकारियों की शिक्षा पर भी अधिकाधिक ध्यान दिया जा रहा

१—देखिये रूथ मार्च द्वारा लिखित ‘रिक्लियेशन इन ए लेबर सेटिंग’ (डेट्रायट, मिचिगन, यू० ए० डब्ल्यू०, १९४६) ।

है, ताकि वे बड़ी-बड़ी सभाओं के विभिन्न एवं पेचीदे मामले सुलभाने के योग्य बन सके।

‘टेक्सटाइल वर्क्स यूनियन ऑव अमेरिका’ ने बतलाया है कि विलियन से पूर्व सी० आई० ओ० से संयुक्त उसकी शिक्षा संस्थाएँ विशेष रूप में सफल थीं और खर्च की बात किनारे रख कर यह कहा जा सकता है कि उन्होंने अन्य सङ्घों के अपने सदस्यों का अनुभव परिष्कृत किया था, जिसका परिणाम यह हुआ था कि अन्य सङ्घों के सदस्य वस्त्र-उद्योग के मजदूरों की समस्याओं को अच्छी तरह समझ सके थे। ‘पल्प, सल्फाइट एण्ड पेपर मिल वर्क्स’ ने बतलाया है कि उन्होंने अपनी शिक्षा-गोष्ठियों में आम शिक्षकों से अध्यापन का काम लिया है। ‘अमेलगमेटेड मीट कटर्स इंटरनेशनल’ सङ्घ अपने ही कर्मचारियों को रूजवेल्ट कालेज तथा अन्य स्थानों पर गोष्ठी-सञ्चालकों के रूप में प्रशिक्षित करता है। ‘अमेलगमेटेड मीट कटर्स’ नामक मजदूर-सभा सान्ध्यकालीन कक्षाएँ चलाने को सम्भव नहीं समझती। इसलिये वह अलग-अलग स्थानीय मजदूर-सभाओं के लिये बहुत से एकदिवसीय सम्मेलनों का आयोजन करती है।^१

अधिकारियों का प्रशिक्षण

‘यूनाइटेड ऑटो वर्क्स’ नामक मजदूर-सभा के विधान की एक व्यवस्था स्थानीय सभाओं को यह अधिकार प्रदान करती है कि वे अपने अधिकारियों, श्रम-नायकों तथा समिति-सदस्यों के लिये उन शैक्षिक कार्यक्रमों में भाग लेना जिनका उद्देश्य उन्हें अपने पद के लिये समुचित योग्यता प्रदान करना आवश्यक कर दे। यू० ए० डब्ल्यू० का एक स्थानीय मजदूर-सभा ने अपने प्रत्येक स्थानीय नेता को सामूहिक सौदे, मनोविज्ञान, मजदूरों के काम के घण्टे, ‘ऑटोमेशन’, श्रमिक-अर्थव्यवस्था तथा राजनीति जैसे विषयों पर औसतन चौदह घण्टे का प्रशिक्षण दिया है। एक दूसरी स्थानीय मजदूर-सभा में यह प्रशिक्षण चौबीस घण्टे का होता है। इस कार्यक्रम में आम मजदूर-सभा सम्बन्धी विषयों के अतिरिक्त नेतृवर्ग के कर्तव्यों, शिक्षा देने के तरीकों तथा मानव सम्बन्धों के विभिन्न पहलुओं के सम्बन्ध में शिक्षा दी जाती है।

१—देखिये टी० डब्ल्यू० यू० ए० की कार्यकारिणी परिषद् की नवे द्विवर्षीय सम्मेलन की दी गयी रिपोर्ट (न्यूयार्क : टी० डब्ल्यू० यू० ए०, १९५६), पृष्ठ ७६-७७, तथा ‘दी बुचर वर्कमैन, मार्च, १९५६ (शिकागो)।

सन् १९५० ई० में आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० ने एक प्रशिक्षण सस्था की स्थापना की, जो उन लोगो को जो मजदूर-सभा के अधिकारी बनना चाहते हैं, सभा के प्रधान कार्यालय तथा कार्यक्षेत्र में एक वर्ष का प्रशिक्षण देती है। स्वर्गीय डॉ० आर्थर एल्डर इसके प्रथम सञ्चालक थे।

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० का शिक्षा-विभाग

सन् १९२०-३० वाले दशक के प्रारम्भिक वर्षों से लेकर विलयन के समय तक ए० एफ० एल० से सम्बद्ध मजदूर-सभाओं के अपने शिक्षा-सम्बन्धी कार्यकलापों में ए० एफ० एल० के मजदूर शिक्षा ब्यूरो से सहायता मिलती थी और सन् १९३६ से लेकर सन् १९५५ तक, सी०-आई० ओ० से सम्बद्ध मजदूर सभाओं को सी० आई० ओ० के शिक्षा विभाग द्वारा सहायता प्रदान की जाती थी। दोनों सङ्घटनों के विलयन के समय इन दोनों विभागों को एक में मिलाकर ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० का शिक्षा विभाग कर दिया गया।

यह विभाग सारे मजदूर-आन्दोलन के शिक्षा कार्यकलापों में प्रोत्साहन देता है तथा उनका समन्वय करता है। वह मजदूरों की शिक्षा के सम्बन्ध में सूचना-केन्द्र का काम करता है। वह स्थानीय, राज्यीय तथा राष्ट्रीय कार्यक्रमों की योजना बनाता है तथा उन पर परामर्श आदि देता है। वह जन-सम्पर्क के कार्यक्रम निर्धारित करता है; सार्वजनिक स्कूलों में सङ्घटित मजदूरों से सम्बन्धित पाठ्य-क्रम शामिल कराने में सहायता करता है, सङ्घटित मजदूरों तथा सार्वजनिक वाचनालयों में सहयोग बढ़ाता है, मजदूर-सङ्घीय तथा सार्वजनिक सभाओं में भाषण करने के लिये भाषणकर्त्ताओं की आवश्यक सहायता प्रदान करता है तथा रेडियो एवं टेलीवीजन कार्यक्रमों के निर्धारण में सहायता करता है, एक फिल्म संग्रहालय चालू रखता है, मजदूरों की समस्याओं पर पुस्तिकाएँ तथा मजदूरों एवं मजदूरों से सम्बन्धित फिल्मों की सूची प्रकाशित करता है। वह एक छोटा सा समाचार-पत्र भी प्रकाशित करता है।

मजदूर-शिक्षा सम्बन्धी अन्य सस्थाएँ

मजदूर-सभाओं से बाहर, बहुत से ऐसे स्वतन्त्र सङ्घटन हैं, जो मजदूरों से सहानुभूति रखते हैं तथा जिन्होंने मजदूरों की शिक्षा में बड़ी सहायता की है।

‘अमेरिकन लेबर एजुकेशन सर्विस’ (ए० एल० ई० एस०) के अनेक वर्षों तक बहुत से कालेजों के मैदानों पर मजदूरों के लिये ग्रीष्मकालीन स्कूल लगाने की व्यवस्था की है। मजदूरों की शिक्षा-सम्बन्धी समस्याओं पर विचार-विमर्श करने के लिये वह प्रत्येक वर्ष मजदूर शिक्षकों का एक सम्मेलन करता है और एक अत्यन्त उपयोगी मजदूर-शिक्षा गाइड प्रकाशित करता है। सन् १९५०-६० वाले दशक के प्रारम्भिक वर्षों में ‘फोर्ड फाउण्डेशन’ से प्रौढ़ शिक्षा के लिये प्राप्त एक अनुदान के सहारे उसने सम्मेलनों, परिसवादों तथा कक्षाओं का सञ्चालन किया जिनमें मुख्यतः मजदूर-सङ्घ के सदस्य ही भाग लेते थे तथा जिनमें अमेरिका तथा विश्व के समस्त उपस्थित समस्याओं पर विचार-विमर्श होते थे।

सन् १९०५ में स्थापित ‘लीग फॉर इण्डस्ट्रियल डेमोक्रेसी’ जिसका उद्देश्य ही “हमारे आर्थिक, राजनीतिक तथा सांस्कृतिक जीवन में उत्तरोत्तर लोकतन्त्र लाने की शिक्षा देना है,” पिछले कई वर्षों से सामाजिक तथा आर्थिक समस्याओं से सम्बन्धित एक पुस्तिका प्रकाशित करता है, जिसका मजदूर-आन्दोलन ने बड़े व्यापक पैमाने पर उपयोग किया है। वह मजदूर-सभाओं को अनुसन्धान की सामग्री प्रदान करता है, मजदूरों तथा सामाजिक समस्याओं से सम्बन्धित सम्मेलनों का आयोजन करता है, जिनमें मजदूर-आन्दोलन की सभी शाखाएँ भाग लेती हैं तथा सफलताओं से सम्बन्धित लेखकों का स्कूलों कालेजों, एवं नागरिकों की संस्थाओं के समक्ष यहाँ के और विदेशों के मजदूरों के कार्य-क्रमों एवं आयोजन करता है। एल० आई० डी० के विद्यार्थी दल के बहुत से नेताओं ने कालेजों में अपनी पढाई समाप्त करने के पश्चात् सञ्चालनकर्ताओं, अन्वेषकों, शिक्षा-सञ्चालकों, सम्पादकों, तथा लेखकों एवं प्रशासकीय, कानूनी एवं प्राविधिक सलाहकारों के रूप में मजदूर-आन्दोलन की सेवा की है।

भाषणों, प्रचार-साहित्य तथा प्राविधिक सहायता द्वारा सेवा करने वाली तथा जनता के अन्य वर्गों को मजदूरों की समस्या समझाने वाली मजदूरों की अनेक संस्थाओं में ‘अमेरिकन सिविल लिबर्टीज यूनियन,’ ‘अमेरिकन फॉर डेमोक्रेटिक ऐक्शन,’ ‘अमेरिकन लेबर सर्विस फॉर दी यू० यन०,’ ‘ऐएटी डिफेंशन लीग,’ ‘असोसियेशन ऑफ कैथोलिक ट्रेड यूनियन्स,’ ‘ज्यूविश लेबर कमिटी,’ ‘लेबर सर्विस ऑफ दी अमेरिकन ज्यूविश कमिटी,’ ‘नेशनल हाउजिंग कान्फ्रेस,’ ‘नीग्रो लेबर कमिटी,’ ‘पब्लिक एफेयर्स इण्स्टीट्यूट,’ ‘नेशनल रेलिजन एण्ड लेबर फाउण्डेशन,’ ‘ट्रेड यूनियन कमिटी अगेन्स्ट

डिस्क्रीमिनेशन,' तथा 'वर्कर्स डिफेंस लीग' प्रमुख हैं।^१

न्यूयार्क नगर के 'रैण्ड स्कूल ऑव सोशल साइन्सेज' (समाज शास्त्र के विद्यालय) ने, जो समाजवादियों तथा मजदूर-सभाओं द्वारा सञ्चालित हुआ था, पिछले पचास वर्षों से मजदूरों से सम्बन्धित तथा अन्य सामाजिक समस्याओं पर पाठ्यक्रमों का आयोजन किया है और न्यूयार्क राज्य के काटोना नामक स्थान में स्थित 'ब्रुकवुड लेबर कॉलेज' ने मजदूर-आन्दोलन के लिये स्वतन्त्र कॉलेज के रूप में उसकी सेवा की है। देश भर में अन्य बहुत से छोटे-छोटे मजदूर स्कूल हुए हैं, जिन्होंने इस क्षेत्र में अपना योगदान किया है।

विश्वविद्यालय तथा मजदूर-शिक्षा

सन् १९२४ में विसकासिन विश्वविद्यालय ने श्रमिक सम्बन्धी पाठ्यक्रम शुरू किया। ऐसा करने वाला यह पहला अमेरिकी विश्वविद्यालय है। और तभी उसने मजदूरों के लिये अपने विख्यात ग्रीष्मकालीन स्कूल का सञ्चालन किया। अभी हाल में उसने मजदूरों के लिये राज्यव्यापी विस्तार कक्षाओं का भी आयोजन किया है। आज लगभग सौ अन्य कॉलेजों तथा विश्वविद्यालयों में मजदूरों की शिक्षा से सम्बन्धित कार्यक्रम चला रहे हैं, जब कि कानैल, रटगर्स, पेन्सिल्वेनिया राज्य, रूजवेल्ट विश्वविद्यालय, तथा कैलिफोर्निया, शिकागो, कनेक्टीकट, इलिनवायज, विसकासिन तथा अलबामा के विश्वविद्यालयों में (अन्तिम विश्वविद्यालय में सान्ध्यकालीन कक्षाएँ लगती हैं) मजदूरों की पूरी शिक्षा का आयोजन है।^२

सन् १९५०-६० वाले दशक के प्रारम्भ में कनेक्टीकट और अलबामा के अतिरिक्त उक्त विश्वविद्यालयों ने प्रौढ शिक्षा कोष से एक अनुदान प्राप्त किया और अन्तर्विश्वविद्यालय मजदूर-शिक्षा समिति का सञ्चालन किया।

१—मजदूरों की शिक्षा से सम्बन्धित गिरजाघरों के कार्यक्रमों की, विशेषकर 'कैथोलिक लेबर स्कूलों की, चर्चा 'धर्म और मजदूर' नामक अध्याय में की जायगी। 'यङ्ग वीमेस क्रिश्चियन एसोसियेशन' द्वारा मजदूरों को शिक्षित करने के विशिष्ट कार्यक्रम के वर्णन के लिए देखिये जेम्स मायर्स द्वारा लिखित 'रेलिजन लेड्स ए' (हार्पर एण्ड ब्रदर्स, १९२९) अध्याय ४।

२—देखिये सन् १९५५ की 'इण्टरनेशनल लेबर डाइरेक्टरी एण्ड हैण्डबुक,' पृष्ठ १०३५ तथा आगे के भी पृष्ठ, तथा जैक बारबाश द्वारा लिखित 'यूनिवर्सिटीज एण्ड यूनिवर्स इन वर्कर्स एजुकेशन' (हार्पर एण्ड ब्रदर्स, १९५५)

मजदूर और शिक्षा

अगले कुछ वर्षों में उन्होंने ए० एफ० एल० और सी० आर्च० ओ० के सहयोग से मजदूरों की शिक्षा तथा आन्दोलन में प्रयोग-किये-जाने वाले तरीकों के परीक्षण किये और उनकी सार्थकता की जाँच की।

मजदूरों की शिक्षा में और भी प्रगति करने के लिये, बहुत से केन्द्रीय विधायकों ने पिछले कई वर्षों में अनेक विधेयक प्रस्तुत किये, जिनका उद्देश्य मजदूरों की शिक्षा को केन्द्रीय सहायता दिलाना तथा कृषि विस्तार सेवा के ढङ्ग की एक केन्द्रीय मजदूर विस्तार सेवा स्थापित कराना था। अब तक यह कानून पारित हो सका है।

यद्यपि पिछली पीढ़ी में मजदूरों की शिक्षा के क्षेत्र में प्रगति अवश्य हुई है तथापि बड़ी कम संख्या में मजदूर सभाओं का वास्तविक और महत्वपूर्ण सम्पर्क मजदूर-सभाओं की शिक्षा सम्बन्धी सेवाओं से हो सका है। इस स्वीकृत मजदूर-आन्दोलन द्वारा मजदूरों की शिक्षा में प्रगति पर सब की दृष्टि लगी रहेगी, विशेषकर इसलिये कि राष्ट्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रीय जीवन के सभी पहलुओं में मजदूरों के उत्तरदायित्व उत्तरोत्तर बढ़ाते जा रहे हैं।

अन्तर्राष्ट्रीय मोरचे पर मजदूर

अमेरिकी मजदूरों ने हमेशा से ही अन्य देशों के अपने साथी मजदूरों की हालतों में बड़ी दिलसस्पी दिखलायी है। प्रारम्भिक मजदूर-सभाओं के, जिनका उत्थान और पतन उन्नीसवीं शताब्दी में ही हुआ था, बहुत से नेताओं का अमेरिका आने से पहले विदेशों के मजदूर-सभाओं के सङ्घटनों से घनिष्ठ सम्बन्ध था और उन्होंने उनके साथ निकट सम्पर्क स्थापित कर रखा था।^१

गोम्पर्स तथा मजदूरों के अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घटन

ए० एफ० एल० के प्रथम अध्यक्ष सैमुएल गोम्पर्स यूरोप के मजदूर नेताओं को बहुधा ही पत्र लिखा करते थे और सन् १८८६ ई० में उन्होंने पेरिस में हुई अन्तर्राष्ट्रीय समाजवादी कांग्रेस से अनुरोध किया कि वह अमेरिकी मजदूरों के आठ घण्टे काम वाले आन्दोलन का समर्थन करे। इस अनुरोध का परिणाम यह हुआ कि सप्ताह में कम काम के लिये १ मई, सन् १८९० को होने वाला प्रदर्शन स्थगित कर दिया गया और बाद में पहली विश्व भर के मजदूरों के लिये विश्राम का दिन चुना गया।

सन् १८९३ में, गोम्पर्स ने शिकागो के विश्व मेले के सिलसिले में मजदूर-सभाओं की एक अन्तर्राष्ट्रीय कांग्रेस की प्रस्तावना की और “विश्व के सङ्घटित वेतन भोगी मजदूरों को” उक्त कांग्रेस में भाग लेने के लिये आमन्त्रित किया परन्तु यह प्रस्ताव केवल ब्रिटिश मजदूरों ने ही स्वीकार किया और वह स्थगित कर दिया गया।

१—मजदूरों का अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घ से क्या सम्बन्ध था, इसके सर्वश्रेष्ठ वर्णन के लिये देखिये, लेविस लोर्विन द्वारा लिखित ‘दी इण्टरनेशनल लेबर मूवमेण्ट’ (हार्पर एण्ड ब्रदर्स, १९५३)।

ए० एफ० एल० और आई० एफ० टी० यू०

सत्रह वर्ष पश्चात्, सन् १९१० में, ए० एफ० एल० 'इण्टरनेशनल फेडरेशन ऑव ट्रेड यूनियन्स' का, जिसका प्रधान कार्यालय 'ग्रामस्टर्डम' में था सदस्य बन गया और प्रथम विश्वयुद्ध के प्रारम्भ होने तक उसमें सक्रिय रहा।

युद्ध के पश्चात्, ए० एफ० एल० तथा अन्तर्राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन सङ्घ के बीच यह विवाद उत्पन्न हो गया कि क्या प्रत्येक राष्ट्रीय संस्था अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घटन के बहुमत द्वारा पारित प्रस्तावों को मानने के लिये मजबूर रहे। यह विवाद विशेषकर उद्योग के समाजीकरण के विषय पर उत्पन्न हुआ, और फिर सन् १९३६ में ही जाकर, जब ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० में मतभेद पैदा हुआ, 'अमेरिकन फेडरेशन ऑव लेबर' फिर से आई० एफ० टी० यू० से सम्बद्ध हुआ।

युद्ध ने ही—इस बार द्वितीय विश्वयुद्ध ने—पुनः शीघ्र ही मजदूरों के अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घटन को छिन्न-भिन्न कर दिया, परन्तु बाद को एक 'सङ्घटन-कालीन इण्टरनेशनल ट्रेड यूनियन कांसिल' का निर्माण हुआ और उसने सितम्बर, सन् १९४२ में लन्दन में हुई अपनी बैठक में निर्णय किया कि वह युद्ध के शेष काल में "अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घटित मजदूरों के मुख्य प्रतिनिधि" के रूप में काम करेगी।

विश्व ट्रेड यूनियन (मजदूर सभा) सङ्घ

इस बीच, हिटलर द्वारा सोवियत सङ्घ पर आक्रमण कर देने के पश्चात् रूस ने एक विश्व मजदूर-सङ्घ-सङ्घटन की माँग की, जिसमें साम्यवादी और गैर-साम्यवादी सभी मजदूर शामिल रहे। ग्रेट-ब्रिटेन में बहुत से मजदूर-नेताओं ने यह महसूस किया कि रूसी मजदूर सभाओं के साथ सहयोग करने से युद्ध-प्रयत्न में सहायता मिलेगी, हिटलर द्वारा अधिकृत देशों को अपने मुक्ति-संग्राम में सहायता मिलेगी और युद्ध के बाद एक एकीकृत मजदूर-आन्दोलन चलाने में सुविधा होगी। उन्होंने पहले एक ग्रान्ठ-सोवियत मजदूर-यूनियन समिति की स्थापना की और बाद को ग्रान्ठ-अनेर्गिक मजदूर-यूनियन समिति की। इस दूसरी समिति का नाम उन शान्तिमार्गीन लक्ष्यों का निर्धारण करना था, जिनका समर्थन सभी मजदूर-यूनियन युद्ध समाप्त होने पर करें।

१—जिम समथ ए० एफ० एल० उनसे सम्बद्ध हुआ, उन समय यह 'इण्टरनेशनल सेक्रेटारिएट ऑफ ट्रेड यूनियन सेन्टर्स' कहा जाता था।

ब्रिटिश मजदूर-यूनियनवादियों ने ए० एफ० एल० से यह प्रार्थना की कि वह रेल कम्पनियों के मजदूर-यूनियनों तथा सी० आई० ओ० को इस समिति में शामिल होने की अनुमति दे दे। यह प्रार्थना ए० एफ० एल० द्वारा इस आधार पर अस्वीकृत कर दी गयी कि मजदूरों के अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घों का यह नियम था कि वे एक देश में मजदूरों के एक ही वृद्ध सङ्घ (फेडरेशन) को मान्यता प्रदान करते थे और सी० आई० ओ० एक 'दुहरा' सङ्घ था, जिसका सङ्घटन पहले से ही चालू ए० एफ० एल० का काम दुहराने के लिये हुआ था। इस पर सी० आई० ओ० ने ब्रिटिश ट्रेड्स यूनियन कॉंग्रेस से यह आग्रह किया कि वह एक अधिक व्यापक अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घटन निर्माण करने के लिये कदम उठावे।

सन् १९४३ के समाप्त होते-होते रूसियों ने नाजियों पर दूसरी बार प्रत्याक्रमण किया था, मित्रराष्ट्र उत्तरी अफ्रीका के युद्ध में विजय प्राप्त कर चुके थे और वे इटली में आगे बढ़ रहे थे, मित्र-राष्ट्रों की विजय बिलकुल निकट थी। बहुत से मजदूर-यूनियन युद्ध के बाद एक ऐसी सामाजिक व्यवस्था की कल्पना करने लगे थे, जिसमें आर्थिक सुरक्षा का तथा सभी को काम मिलने का निश्चित आश्वासन होगा। अतः इन नयी बातों के फलस्वरूप तथा आगल-सोवियत समिति में एव सी० आई० ओ० के साथ हुए विचार-विमर्श के कारण ब्रिटिश ट्रेड्स यूनियन कॉंग्रेस ने अक्टूबर, सन् १९४३ में एक विश्व मजदूर-सङ्घ सम्मेलन बुलाने का निर्णय किया, जिसमें युद्ध एव शान्तिकालीन समस्याओं पर विचार किया जाय।

ए० एफ० एल० ने इस आधार पर आमन्त्रण अस्वीकार कर दिया कि ऐसा सम्मेलन 'इंटरनेशनल फेडरेशन ऑव ट्रेड यूनियन्स' द्वारा बुलाया जाना चाहिये था और इसलिये भी कि निमन्त्रण दोहरे सङ्घों को भेजा गया था और मुख्यतः इसलिये कि ए० एफ० एल० सोवियत सङ्घों द्वारा इसमें भाग लेने के विरुद्ध था।

प्रारम्भिक बैठकों के बाद, ब्रिटिश, रूसियों तथा सी० आई० ओ० के बुलाने पर २५ सितम्बर, सन् १९४५ ई०, को पोरिस में एक सम्मेलन हुआ, जिसमें ५६ देशों के २५० प्रतिनिधियों ने भाग लिया। इसमें ए० एफ० एल० ही एक महत्वपूर्ण राष्ट्रीय फेडरेशन अनुपस्थित था। सम्मेलन में विश्व ट्रेड यूनियन सङ्घ (वर्ल्ड फेडरेशन ऑव ट्रेड यूनियन्स—डब्ल्यू० एफ० टी० यू०) की स्थापना हुई। दो महीने पश्चात्, १३ दिसम्बर, सन् १९४५ ई० को 'इंटरनेशनल फेडरेशन ऑव ट्रेड यूनियन्स' की जनरल कौंसिल की एक बैठक हुई, जिसने भारी बहुमत से आमस्टर्डम

अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घ को, पच्चीस वर्ष के अस्तित्व के पश्चात्, विघटित करने का निश्चय किया।

डब्ल्यू. एफ. टी. यू. में आपसी सङ्घर्ष

विश्व ट्रेड यूनियन सङ्घ अपने प्रथम दो वर्षों में, सिद्धान्तों की विभिन्नता के बावजूद, साम्यवादी तथा गैर-साम्यवादी शक्तियों के बीच, जिन्होंने इस सङ्घटन की स्थापना की थी, एक नाजुक सन्तुलन बनाये रहा। सर वाल्टर साइट्रीन तथा सिडनी हिलमन ने पश्चिमी ढङ्ग के मजदूर-सङ्घवाद की ओर से कार्यकारिणी समिति पर काफी प्रभाव डाला और इस बात से कि साम्यवादी फ्रांस और इटली में संयुक्त सरकारों में शामिल हो गये थे, मजदूर-यूनियनों के सङ्घटनों में साम्यवादियों की ओर से परस्पर सौहार्द की नीति अपनायी जाने लगी।

परन्तु, सन् १९४७ से ही कम्युनिस्ट सूचनालय (कमिनफार्म) से सङ्घटन के कारण, मार्शल योजना के सम्बन्ध में भारी मतभेद के कारण, अमेरिका, फ्रांस, इटली, ग्रेट ब्रिटेन, जर्मनी तथा अन्य देशों में साम्यवादी तथा साम्य-वाद-विरोधी मजदूर सङ्घवादियों के बीच कड़े सङ्घर्षों के कारण, पश्चिमी यूरोप के मजदूर-आन्दोलनों में साम्यवादियों द्वारा गुप्त रूप से प्रवेश करने के विरुद्ध ए. एफ. टी. यू. तथा अन्य पश्चिमी सङ्घ सङ्घटनों के प्रतिनिधियों की प्रभावपूर्ण कारवाहियों के कारण, व्यापार सचिवालयों—खनिकों, परिवहन, मजदूरों तथा अन्य मजदूर-सभाओं में अन्तर्राष्ट्रीय फेडरेशनों के सचिवालयों—पर डब्ल्यू. एफ. टी. यू. द्वारा प्रभुत्व जमाने के प्रयत्नों के कारण, तथा डब्ल्यू. एफ. टी. यू. के कम्युनिस्ट प्रचार के साधन के रूप में अधिकाधिक प्रयोग किये जाने के कारण इस विश्व संस्था में सुधारवादियों तथा कम्युनिस्टों के बीच दिन पर दिन सङ्घर्ष बढ़ता गया।

डब्ल्यू. एफ. टी. यू. के कार्यकारी ब्यूरो तथा कार्यकारिणी समिति की रोम में मई, सन् १९४८ में हुई बैठक में सी. आई. ओ. तथा ब्रिटिश टी. यू. सी. के प्रतिनिधियों ने डब्ल्यू. एफ. टी. यू. के मन्त्री लुई सेलांक पर पक्षपाती तथा अयोग्य प्रशासक होने का आरोप लगाया और यह कहा कि डब्ल्यू. एफ. टी. यू. की सूचना पत्रिका में ग्रेट ब्रिटेन तथा अमेरिका की तो बहुत आलोचना भरी रहती है, परन्तु सोवियत सङ्घ एवं पूर्वी जर्मनी की कोई आलोचना नहीं रहती। सी. आई. ओ. की ओर से बोलते हुए जेम्स केरी ने कहा कि उनका सङ्घटन “डब्ल्यू. एफ. टी. यू.

के प्रशासन से इतना अधिक असन्तुष्ट है कि वह उससे बाहर हो जाना चाहता है।”

परन्तु, इस बैठक में फूट रोकने का एक प्रयत्न किया गया और अनेक प्रस्ताव पारित किये गये, जिससे कुछ लोगों का यह ख्याल हुआ कि अब भविष्य में इस विश्व सङ्घ का उपयोग साम्यवादी प्रचार के लिये नहीं किया जा सकेगा। लेकिन डब्ल्यू० एफ० टी० यू० के साम्यवादी तत्वों द्वारा उसके गैर-साम्यवादी तत्वों के विरुद्ध आक्रमण बढ़ने लगे और अक्टूबर, सन् १९४८ ई० में ब्रिटिश टी० यू० सी० की जनरल कौंसिल ने यह कह कर कि डब्ल्यू० एफ० टी० यू० में “असली मजदूर-सङ्घीय मामलों” पर सहमति नहीं हो सकती, यह प्रस्ताव किया कि यह सङ्घ अपना काम बन्द कर दे। टी० यू० सी० ने कहा कि यदि डब्ल्यू० एफ० टी० यू० अपने विघटन की उसकी (टी० यू० सी० की) विस्तृत याजना मानने से इनकार करेगी, तो वह उससे अलग हो जायगी। एक मास पश्चात् सी० आई० ओ० के ओरेगॉन राज्य के पोर्टलैंड नामक स्थान में हुए अधिवेशन ने “डब्ल्यू० एफ० टी० यू० का समर्थन करने तथा उसे राष्ट्रसङ्घ में प्रभावशाली बनाने” का प्रस्ताव अस्वीकार कर दिया और उलटे अपनी कार्यकारिणी परिषद् को आवश्यक कार्रवाई करने का अधिकार दे दिया।

दो महीने पश्चात् जनवरी सन् १९४९ ई० में, टी० यू० सी० के अधिकारी आर्थर डीकिन ने ब्रिटिश मजदूर-सङ्घों का यह प्रस्ताव प्रस्तुत किया कि डब्ल्यू० एफ० टी० यू० अपने कार्यकारी ब्यूरो की पेरिस में होने वाली बैठक (जनवरी १७ से २१ तक) के पहले ही समाप्त कर दी जाय। डीकिन के भाषण के पश्चात् जेम्स केरी ने सी० आई० ओ० का इस आशय का एक वक्तव्य पढ़ा कि डब्ल्यू० एफ० टी० यू० एक ऐसी स्थिति पर पहुँच गया था, जहाँ या तो वह कम्युनिस्ट सूचना केन्द्र का आदेश माने या पगु बन कर निष्क्रियता की एक स्थिति में चालू रहे। वक्तव्य में यह भी कहा गया था कि कम्युनिस्टों ने इस सङ्घटन को अपना ही उल्टू सीधा करने के लिये विवृत कर दिया था और कम्युनिस्ट तथा गैर-कम्युनिस्ट लोग दो गुटों में विभक्त हो गये थे। आपने कहा, “यह दिखावा करने से कोई लाभ नहीं कि डब्ल्यू० एफ० टी० यू० मृतक शरीर के अतिरिक्त भी और कुछ है। हमें इसे दफना ही देना चाहिये।”

इसके उत्तर में यह प्रस्ताव किया गया कि विघटन की बात डब्ल्यू० एफ० टी० यू० की अगली कॉंग्रेस तक के लिये टाल दी जाय, परन्तु टी० यू० सी० तथा सी० आई० ओ० के प्रतिनिधियों ने इस पर विचार करने से

इनकार कर दिया। उल्टे उन्होंने यह माँगा की कि कार्यकारी ब्यूरो एकमत से प्रस्तावित विघटन का समर्थन करे। जब कार्यकारी ब्यूरो ने ऐसा करने से इनकार किया, तो डीकिन, केरी तथा हालैंड के मजदूर-सङ्घों के प्रतिनिधि एबर्ट कूपर्स बैठक से उठकर बाहर चले गये। जिस फूट की आशङ्का थी, वह आखिर आ ही गयी।

२६ जून, सन् १९४६ ई० को डब्ल्यू० एफ० टी० यू० ने मिलान में अपनी द्वितीय कॉग्रेस, जो कई बार टाली जा चुकी थी, आरम्भ की। फ्रांस, इटली, रूसी प्रभुत्व में रहने वाले देशों तथा दक्षिणी अमेरिकी देशों की मजदूर-सभाओं तथा एशिया और अफ्रीका के विभिन्न सुधारवादी मजदूर दलों के प्रतिनिधि कॉग्रेस में उपस्थित थे। सी० आई० ओ०, टी० यू० सी० तथा अधिकांश लोकतन्त्रीय देशों की मजदूर-सभाएँ, जिन्होंने सन् १९४५ ई० में डब्ल्यू० एफ० टी० यू० के सङ्घटन में इतना महत्वपूर्ण योग दिया था, डब्ल्यू० एफ० टी० यू० छोड़ चुकी थी तथा स्वतन्त्र मजदूर-सभाओं का एक नया विश्व सङ्घटन बनाने की तैयारी में लग गयी थीं।

डब्ल्यू० एफ० टी० यू० के विरुद्ध ए० एफ० एल० के कार्यकलाप

विश्व ट्रेड यूनियन्स सङ्घ में फूट पैदा होने के पहले ए० एफ० एल० ने कई वर्षों तक उसके विरुद्ध जोरदार आन्दोलन चलाया था। ए० एफ० एल० के अधिकारियों ने राष्ट्रसङ्घ की आर्थिक एवं सामाजिक परिषद् में डब्ल्यू० एफ० टी० यू० की ही एकमात्र सलाहकारी हैसियत प्रदान करने के विरुद्ध आवाज उठायी थी और अमेरिका तथा अन्य प्रतिनिधियों की सहायता से वही हैसियत अपने लिये प्राप्त कर ली थी। आर्थिक एवं सामाजिक परिषद् में ही ए० एफ० एल० के प्रतिनिधियों ने डब्ल्यू० एफ० टी० यू० की अनेक नीतियों का विरोध किया था। उसने यूरोप में प्रतिनिधि भेजे कि वे फ्राँसीसी, इटालियन तथा अन्य मजदूर-सभाओं के नेताओं के साथ मिलकर फेडरेशन को सलाह दें, उसने ब्रुसेल्स में एक यूरोपीय ब्यूरो खोला और एक फ्री ट्रेड यूनियन समिति की स्थापना की, जिसका उद्देश्य सभी देशों में स्वतन्त्र मजदूर-आन्दोलनों को सहायता प्रदान करना तथा विदेशों की मजदूर-सभाओं में साम्यवादी प्रभावों के विरुद्ध लड़ना था। सन् १९४७ ई० से उसने स्वतन्त्र मजदूर-सभाओं के एक अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घटन के लिये अमेरिका तथा विदेशों में आन्दोलन आरम्भ किया।

स्वतन्त्र मजदूर-सङ्घों का अन्तर्राष्ट्रीय परिसङ्घ

डब्ल्यू० एफ० टी० यू० में फूट पैदा होने के पहले, विदेशों के बहुत से

मजदूर-सभा फेडरेशन भी एक नये अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सङ्घ की योजना बनाने में लगे थे। विघटन के शीघ्र ही पश्चात् ब्रिटिश मजदूर-सभाओं के अधिकारी सर विंसेन्ट ट्यूसन तथा फ्रांस की गैर-कम्युनिस्ट मजदूर सभाओं के अधिकारी लियो जूक्स ने ए० एफ० एल० के नेता विलियम ग्रीन तथा सी० आई० ओ० के नेता फिलिप मरी को पत्र लिखे और एक नये अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घ के निर्माण का सुझाव दिया तथा यह आशा प्रकट की कि ए० एफ० एल० और सी० आई० ओ० दोनों ही इसमें भाग लेंगे।

अप्रैल मास में ट्यूसन ने जेनेवा में प्रारम्भिक सम्मेलन बुलाने के प्रश्न पर वाशिंगटन में ए० एफ० एल० और सी० आई० ओ० की सम्मति प्राप्त कर ली। इस बैठक ने, जो सन् १९४६ में २५-२६ जून को हुई, सर्वसम्मति से एक नया अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सङ्घटन स्थापित करना स्वीकार कर लिया और उसने सविधान तैयार करने तथा एक अन्तर्राष्ट्रीय कॉंग्रेस बुलाने के लिये एक आयोजन समिति नियुक्त की।

इस आयोजन समिति ने लन्दन में २८ नवम्बर, सन् १९४६ ई०, से लेकर ६ दिसम्बर तक के लिये एक सम्मेलन बुलाने का आमन्त्रण जारी किया। इस आमन्त्रण के उत्तर में, जो स्पष्ट है कि कम्युनिस्ट देशों को नहीं भेज गया था, ५३ देशों के ५६ मजदूर-सभा के केन्द्रों तथा २८ अन्य सभा-सङ्घटनों के २६१ प्रतिनिधि, जो ४,८०,००,००० मजदूरों की प्रतिनिधित्व करने का दावा करते थे, ब्रिटिश राजधानी में एकत्र हुए। प्रतिनिधियों ने एक सविधान पारित किया, एक नाम चुना—स्वतन्त्र मजदूर-सङ्घों का अन्तर्राष्ट्रीय परिसङ्घ—और सम्मेलन की आई० सी० एफ० टी० यू० की प्रथम कॉंग्रेस का रूप दे दिया।

सविधान की प्रस्तावना में कहा गया था कि यह अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घ वैयक्तिक स्वतन्त्रता, स्वतन्त्र श्रम, राजनीतिक लोकतन्त्र, तथा “सभी देशों की जनता के लिये पूर्ण राष्ट्रीय स्वतन्त्रता एवं सम्प्रभुता के अधिकार” का पक्षपाती है। उसने प्रत्येक व्यक्ति के लिये सामाजिक न्याय की, काम करने की कोई भी काम करने की, स्वतन्त्रता की, नौकरी की सुरक्षा, उनके जीवन की सुरक्षा, मजदूर-सङ्घों के माध्यम से उनके औद्योगिक तथा आर्थिक हितों के सरक्षण और शान्तिपूर्ण एवं लोकतन्त्रीय तरीकों से सरकार बदलने के अधिकार की घोषणा की। उसने इस बात को दुहराया कि मजदूर-सभा सामूहिक सौदे करने तथा अपने ही सदस्यों के बल पर अधिकार प्राप्त करने के लिये स्वतन्त्र रहे और इस बात की प्रतिज्ञा की कि नया अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घ प्रत्येक रूप में तानाशाही का विरोध करेगा। उसने कहा कि फासिस्ट, कम्युनिस्ट

तथा अन्य तानाशाही शासनों के अधीन मजदूर-सभा स्वतन्त्र लोकतन्त्रीय सङ्घटन नहीं होते, अपितु “वे एक अत्याचारी एवं निरंकुश राज्य के लाभ के लिये मजदूरों के सामूहिक शोषण करने के सरकारी साधन मात्र होते हैं।”

आई० सी० एफ० टी० यू० ने अपने को राष्ट्रीय आन्दोलनों के समन्वय का केन्द्र तथा सारे विश्व में ही ऊँचा जीवन-स्तर और आर्थिक सुरक्षा लाने तथा सांस्कृतिक विकास करने का माध्यम समझा। व्यापक लक्ष्य यह था कि आर्थिक लोकतन्त्र लाकर उसी के द्वारा राजनीतिक लोकतन्त्र की पक्की नींव डाली जाय। अन्तर्राष्ट्रीय सम्बन्धों में वह ऊँचे आयात एवं निर्यात करों का विरोध करेगा और अन्तर्राष्ट्रीय आर्थिक सहयोग के उत्तरोत्तर विस्तृत क्षेत्र उत्पन्न करने का प्रयत्न करेगा। उसने बल देकर कहा कि जाति, धार्मिक विश्वास, रङ्ग या लिङ्ग के आधार पर होने वाले सभी प्रकार के भेद-भाव का सभी जगह अन्त हो जाना चाहिये। चूँकि मजदूर “युद्ध के प्रथम शिकार थे,” उसने आर्थिक तथा सामाजिक सहयोग से सम्बन्धित सभी अन्तर्राष्ट्रीय सस्थाओं में भाग लेने के अधिकार की माँग की।

कॉंग्रेस के अन्तिम दिन आई० सी० एफ० टी० यू० ने एक जोशीला घोषणा-पत्र पारित किया, जिसमें तीन मूल लक्ष्य निर्धारित थे—

रोटी—सभी के लिये आर्थिक सुरक्षा तथा सामाजिक न्याय।

स्वतन्त्रता — आर्थिक तथा राजनीतिक लोकतन्त्र के द्वारा।

शान्ति—सभी के लिये स्वाधीनता एवं गरिमा के साथ।

अन्त में घोषणा-पत्र में कहा गया था—

“सभी देशों, जातियों तथा धार्मिक विश्वासों के मजदूरों, स्वतन्त्र तथा लोकतन्त्रीय मजदूरों के इस महान् आन्दोलन में शामिल हो जाओ।

“एक साथ मिलकर हम दरिद्रता एवं शोषण का अन्त कर सकते हैं और समृद्धि एवं सुरक्षा के ससार का निर्माण कर सकते हैं। साथ रह कर हम निरंकुशता एवं अत्याचार का अन्त कर सकते हैं और स्वतन्त्रता एवं मानव गरिमा वाले संसार का निर्माण कर सकते हैं। साथ रह कर हम युद्धलोलुप एवं आक्रामक शक्तियों को पराजित कर सकते हैं और शान्ति एवं न्यायपूर्ण संसार का निर्माण कर सकते हैं।”

सङ्घटन के बाद से ही आई० सी० एफ० टी० यू० ने, जिसका प्रधान कार्यालय ब्रुसेल्स में है, राष्ट्रसङ्घ की आर्थिक एवं सामाजिक परिषद् में सलाहकार की हैसियत से महत्वपूर्ण भाग लिया है; स्वतन्त्र मजदूर-सङ्घीय आन्दोलनों को बल प्रदान करने तथा कम्यूनिस्टों द्वारा नियन्त्रित मजदूरों के

सङ्घटनों के विरुद्ध लड़ने के लिये उसने विश्व के विभिन्न भागों में प्रतिनिधि-मण्डल भेजे हैं, लौह-दीवार के पीछे गुलाम मजदूर शिविरों का अन्त करने के लिये सङ्घर्ष किया है, तथा उपनिवेशवाद की भर्त्सना की है। इसी प्रकार उसने क्षेत्रीय सङ्घटन भी स्थापित किये हैं—‘इण्टर-अमेरिकन रिजनल ऑर्गेनिजेशन ऑव वर्कर्स’ (ओ० आर० आई० टी०), ‘यूरोपियन रिजनल ऑर्गेनिजेशन’ (ए० आर० ओ०), तथा ‘एशियन रिजनल ऑर्गेनिजेशन’ (ए० आर० ओ०)। वह ‘फ्री लेबर वर्ल्ड’, नामक मासिक पत्रिका तथा अन्य साहित्य प्रकाशित करता है। उसका अमेरिकी कार्यालय फ्रीडम हाउस, २० वेस्ट ४०वीं स्ट्रीट, न्यूयार्क नगर में है। सन् १९५६ के आरम्भ में आई० सी० एफ० टी० यू० में १०६ सङ्घ सम्मिलित थे, जो ७५ देशों के साठे पाँच करोड़ सदस्यों का प्रतिनिधित्व कर रहे थे।

अनेक वर्षों से मजदूरों का अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घटन अन्तर्राष्ट्रीय उद्योग सचिवालयों द्वारा भी होता रहा है। यह अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घटन उद्योग अथवा पेशे के आधार पर हुआ है, जैसे परिवहन उद्योग के मजदूरों का, सिलाई उद्योग के मजदूरों का, खनिकों का, शिक्षकों का तथा अन्य पेशेवालों का। ‘इण्टरनेशनल कॉन्फेडरेशन आव फ्री ट्रेड यूनियन्स’ के सङ्घटन के पश्चात्, इनमें से बहुत से सचिवालयों ने आई० सी० एफ० टी० यू० के साथ पारस्परिक सहयोग के लिये एक समझौता करने के उद्देश्य से एक समन्वय समिति की स्थापना की। सन् १९५०-६० वाले दशक के प्रारम्भ होते-होते १८ सचिवालय इस समन्वय समिति में शामिल हो चुके थे।

अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सङ्घटन

एक अन्य अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घटन, जिसके साथ अमेरिका तथा अन्य देशों के मजदूर-आन्दोलन प्रथम विश्वयुद्ध की समाप्ति के पश्चात्, सन् १९१६ से ही सहयोग करते आ रहे हैं, वह है अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सङ्घटन, जो इस समय राष्ट्रसङ्घ की दस विशिष्ट शाखाओं में से एक है।

यद्यपि उसके नाम से यही आभास मिलता है कि आई० एल० ओ० सङ्घटित मजदूर-समाजों की कोई अन्तर्राष्ट्रीय संस्था है, परन्तु वह है नहीं। वह उन सरकारों का एक अधिकारिक सम्मेलन है, जिनकी सदस्य संख्या सन् १९५५ ई० में ७४ राष्ट्रों की थी।

आई० एल० ओ० बहुत व्यापक अनुसन्धान करता है तथा दुनिया भर में मजदूरों के काम की हालतों के विषय में आँकड़े आदि एकत्र तथा प्रकाशित करता है। इन आँकड़ों में बेकारी की स्थिति वह कितनी है तथा उसके कारण

क्या हैं—किशोरा द्वारा श्रम, वेतन, काम के घण्टे, सुरक्षा, स्वास्थ्य, दुर्घटना के लिये मजदूरों को मुआवजा, सङ्घटित मजदूर सम्बन्ध, मजदूरों के लिये कल्याणकारी सुविधाएँ, उपभोक्ता सहकारिता तथा मजदूरों की अन्य हालते, आन्दोलन एवं समस्याएँ शामिल होती हैं ।

प्रत्येक वर्ष एक सम्मेलन होता है, जिसमें प्रत्येक सदस्य सरकार को चार प्रतिनिधि भेजने का अधिकार होता है । इनमें दो सरकार के प्रतिनिधि होते हैं, एक मजदूरों का प्रतिनिधि होता है (साधारणतया वह किसी मजदूर-सङ्घटन का ही सदस्य होता है) और एक मालिकों का प्रतिनिधि होता है (सामान्यतः वह किसी मालिक सङ्घटन का व्यक्ति होता है) । प्रतिनिधियों के साथ प्राविधिक सलाहकार भी जाते हैं ।

कुछ खास-खास विषयों पर जैसे खानों में, जमीन के भीतर स्त्रियों के काम, बेकारी तथा वृद्धावस्था के लिये सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्थाएँ, कहीं नौकरी करने के लिये, किशोरों की स्कूल छोड़ने की न्यूनतम आयु, सप्ताह में ४० घण्टे तक ही काम, सुरक्षा, सवैतनिक छुट्टियाँ, अनुन्नत देशों को प्राविधिक सहायता, अणुशक्ति का शान्तिपूर्ण कार्यों के लिये उपयोग, खेतिहर तथा भ्रमणशील मजदूर, शरीर में पङ्खु लोगों के लिये काम के अवसर तथा जबरदस्ती काम कराने की प्रथा रोकने के प्रश्न, आदि पर वाद-विवाद होता है । पूर्ण विचार के पश्चात् राष्ट्रों द्वारा विशिष्ट कानून बनाने की सिफारिश करते हुए प्रस्ताव पारित किए जाते हैं ।

कोई राष्ट्र सम्मेलन का कार्य मानने के लिये बाध्य नहीं होता, परन्तु प्रत्येक सदस्य-राष्ट्र यह वादा करता है कि वह इन प्रस्तावों को अपने राष्ट्रीय विधान-मण्डल में प्रस्तुत करेगा और फिर जैसा होगा वैसी उसे (अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सङ्घ को) सूचना देगा । इस प्रकार आई० एल० ओ० द्वारा जोर-जबरदस्ती की बात बचायी जाती है, परन्तु साथ ही उसके द्वारा पारित प्रस्तावों पर प्रत्येक राष्ट्र में ध्यान दिया जाता है और विश्व भर का जनमत उसके नैतिक प्रभाव के साथ जीवन-स्तर उठाने के पक्ष में किया जाता है ।

मार्च, सन् १९५५ ई० तक उन १०४ प्रस्तावों के लिये, जो सन् १९१९ से लेकर तब तक पारित किये गये थे, लगभग १४९५ पुष्टिकरणों की सूचना मिली । इससे यह प्रकट होता है कि सारे संसार में मजदूरों के मामलों पर आई० एल० ओ० का कितना महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ा था और यह सिद्ध करता है कि आई० एल० ओ० तटकर तथा देशान्तरण सम्बन्धी झगड़ों के समाप्त करने तथा अनुचित आर्थिक प्रतियोगिता का आशिक रूप से नियमन करने में कितना सफल रहा ।

आई० एल ओ०, जो 'लीग आव नेशनस्' की अन्तिम बची हुई सस्था है, एक स्वायत्त सङ्घ है और अपने ही सवैधानिक घोषणा-पत्र के अधीन रहकर काम करता है, यद्यपि अब वह राष्ट्र-सङ्घ की आर्थिक एवं सामाजिक परिपद् से सम्बद्ध हो गया है। आई० एल० ओ० की स्थापना में अमेरिकन ही प्रमुख थे। सैमुअल गोम्पर्स, जो उस समय ए० एफ० एल० के अध्यक्ष थे, वर्साई शान्ति सम्मेलन के, जहाँ आई० एल० ओ० की प्रथम बार कल्पना की गयी थी, अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर विधान के लिये नियुक्त आयोग के अध्यक्ष थे। प्रोफेसर जेम्स टी० शॉटवेल, जो अत्यन्त दूरदर्शी थे, एक प्रभावशाली अमेरिकी प्रतिनिधि थे। इस प्रकार भाग लेने के बावजूद अमेरिका सन् १९३४ ई० तक आई० एल० ओ० में नहीं शामिल हुआ। परन्तु शामिल हो जाने के बाद से ही अमेरिकी प्रतिनिधि इस अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घ में सक्रिय रहे हैं।

मजदूर-सभाओं के अन्तर्राष्ट्रीय सम्पर्क

अमेरिकी सरकार के साथ सहयोग करने के अतिरिक्त, अमेरिकी मजदूर-आन्दोलन का प्रतिनिधित्व प्रथम तथा द्वितीय विश्वयुद्ध के समय, युद्धरत सरकारी समितियों में भी था। सन् १९४०-५० वाले दशक के उत्तरार्द्ध में उसने अनेक व्यक्तियों को अमेरिकी दूतावासों में श्रम-सहायक के रूप में नियुक्त किये जाने की सिफारिश की।

ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० ने मार्शल योजना कार्यान्वित करने के लिये स्थापित विभिन्न सरकारी समितियों के लिये अनेक मजदूर-सभाई पुरुष एवं स्त्रियाँ प्रदान की हैं। नियुक्त किये हुए इन व्यक्तियों का यह काम था कि वे 'इकनामिक कोऑपरेशन एडमिनिस्ट्रेशन' और बाद को 'फारेन ऑपरेशन्स एडमिनिस्ट्रेशन' द्वारा सहायता प्राप्त देशों में लोकतन्त्रीय मजदूर सङ्घटनों को मजबूत बनाने के लिये ठोस योजनाएँ तैयार करें। सरकार के कहने पर अनेक मजदूर नेता, पुरुष और स्त्रियाँ दोनों ही, विदेशों के निर्बल मजदूर-आन्दोलनों को यह बतलाने के लिये कि अमेरिकी मजदूर-सङ्घ किस प्रकार काम करते हैं, अनेक देशों में गये हैं। अमेरिकी मजदूर-आन्दोलन इस ढङ्ग से अन्तर्राष्ट्रीय सहयोग के परिणाम की ओर आँख लगाये हुए हैं।^१

१—विस्तृत एवं सूक्ष्म मूल्यांकन के लिये देखिये डेविड हीप्स द्वारा लिखित 'यूनिशन पार्टिसिपेशन इन फॉरेन एड प्रोग्राम्स', नामक लेख, जो 'इण्डस्ट्रियल ऐण्ड लेबर रिलेशन्स रिव्यू' नामक पत्रिका के अक्टूबर, सन् १९५५ के अङ्क में प्रकाशित हुआ था, पृष्ठ १००-१०८।

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की विदेश नीति

अमेरिकी मजदूर-आन्दोलन ने अन्य देशों की मजदूर-संस्थाओं से सम्बन्ध स्थापित करके अन्तर्राष्ट्रीय क्षेत्र में काम करने के अतिरिक्त अमेरिकी विदेश नीति के निर्धारण में भी सक्रिय भाग लिया है।

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के प्रथम अधिवेशन में प्रतिनिधियों ने “एक प्रभावशाली अमेरिकी लोकतन्त्रीय विदेशी नीति तथा टोम अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सम्बन्धों के लिये कुछ पथ-प्रदर्शक सिद्धान्तों” के पक्ष में सर्वसम्मति से अपना समर्थन घोषित किया। इनमें से कुछ सिद्धान्त ये थे—

एकोकृत नीति—राजनीतिक तथा आर्थिक लोकतन्त्र के लिये एक स्वीकृत अन्तर्राष्ट्रीय योजना का समर्थन।

अन्तर्राष्ट्रीय सहायता—अनुन्नत देशों को आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक सहायता देना, ताकि उनकी अर्थव्यवस्था मजबूत हो सके और वहाँ साम्यवादी प्रभाव शिथिल पड़ जाय।

उपनिवेशवाद—प्रत्येक रूप में उपनिवेशवाद का विरोध करना।

एकदलीय शासनतन्त्र—साम्यवादी या फासिस्टवादी ढङ्ग के और किसी भी अन्य ढङ्ग के एकदलीय शासनतन्त्र का विरोध करना।

शक्ति की स्थिति से समझौता-वार्ता करना—मास्को से समझौता-वार्ता करने का दरवाजा कभी भी बन्द न करते हुए, राजनीतिक एकता, आर्थिक शक्ति, तथा पर्याप्त सैन्य शक्ति का निर्माण करना; ताकि साम्यवादी आक्रमण में रक्षा हो और युद्ध न आरम्भ होने पावे।

बन्धक रूप में बन्दी—मास्को द्वारा जबरदस्ती हिरासत में लिये हुए सभी बन्धक-व्यक्तियों की मुक्ति के लिये चलने वाले आन्दोलन का समर्थन।

निरस्त्रीकरण—“भली प्रकार अन्तर्राष्ट्रीय निरीक्षण, नियन्त्रण तथा पर्यवेक्षण द्वारा धीरे-धीरे सब्चे अर्थों में निरस्त्रीकरण लाने के लिये” अधिकतम प्रयत्न करना, “और उसमें यह व्यवस्था हो कि उत्पन्न करने वालों को ऐने दरद दिये जा सकें, जिनका कोई निषेध न कर सके और इन सब का अन्तिम लक्ष्य हो कि अणुशस्त्रों तथा नाभूहिक बरबादी के अन्य सभी अस्त्रों का पूर्ण रूप से अन्त हो जाय।”

पश्चिमी गोलार्द्ध में महयोग—पश्चिमी गोलार्द्ध के राष्ट्रों में चीन सांस्कृतिक, राजनीतिक तथा आर्थिक सम्बन्धों में श्रित्ता हो।

स्थानचुनाव—सभी विभाजित तथा भगड़े-कसाट वाले क्षेत्रों में स्थानचुनाव कराने के लिये राष्ट्रसंघ द्वारा एक विश्वव्यापी नीति निर्धारित हो।

मध्य पूर्व—मध्यपूर्व में आक्रमण रोकने के लिये ठोस कदम उठाये जाय ।

राष्ट्रसङ्घ—राष्ट्रसङ्घ तथा उसकी सभी विशिष्ट संस्थाओं को मजबूत बनाना ।

लोह दीवार के पीछे सांस्कृतिक सम्बन्ध—लोह दीवार के पीछे रहने वाले लोगों से सांस्कृतिक सम्बन्ध स्थापित करना ।

मजदूर-सङ्घीय प्रतिनिधि-मण्डल—स्वतन्त्र मजदूर-सङ्घों द्वारा ऐसे किसी देश में प्रतिनिधि-मण्डल भेजने से रोकना, जो स्वतन्त्र मजदूर-सङ्घ वर्जित करता हो ।

यूरोपीय एकीकरण—स्वतन्त्र यूरोपीय एकीकरण को प्रोत्साहन देना । एक ऐसा कार्यक्रम, जो नाटो को सैनिक प्रतिरक्षा सङ्घटन के रूप में अपना मुख्य लक्ष्य पूरा करने में सहायक हो, परन्तु साथ ही वह “शान्ति, मानव अधिकारों तथा उच्च जीवन-स्तर लाने में अधिकाधिक आर्थिक एवं राजनीतिक सहयोग उत्पन्न करने का भी एक माध्यम हो ।”

अन्य मजदूर अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घ—आई० सी० एफ० टी० यू०, मजदूरों के क्षेत्रीय सङ्घटनों तथा अन्तर्राष्ट्रीय व्यापार सचिवालयों को मजबूत बनाना ।

धर्म और मजदूर

मजदूरों, साथ ही मालिकों, कृषकों, उपभोक्ताओं तथा जनता के अन्य वर्गों द्वारा अपनी इच्छा के सङ्घों में सङ्घटित होने के अधिकार में एक धार्मिक एवं नैतिक सिद्धान्त अन्तर्गर्भित है। क्योंकि लोकतन्त्र का सिद्धान्त, अर्थात् साधारण मनुष्य से उन हालतों के निर्धारण में अपनी आवाज पहुँचाने के अधिकार का सिद्धान्त, जिनका उसके जीवन, स्वतन्त्रता एवं सुख की खोज में इतना अधिक महत्व है, महात्मा ईसा, हिब्रू पैगम्बरों तथा अनेक धर्मों के धर्मगुरुओं के उन उपदेशों पर आधारित है जिनमें वे कहते हैं कि प्रत्येक मानव का ईश्वर की सन्तान के रूप में अपरिमित महत्व है। इस विश्वास ने मनुष्य में एक असीम आत्म-सम्मान उत्पन्न कर रखा है, जिसका किसी प्रकार की स्वेच्छा-चारिता से मेल नहीं बैठता, चाहे वह राजनीतिक हो या औद्योगिक।

इतिहास पर दृष्टिपात करने पर पता चलता है कि यहूदी धर्म तथा ईसाई धर्म ने समाज को प्रगति तथा आम कल्याण के लिये जिसके लिये मजदूर-आन्दोलन बराबर ही चिन्तित रहा है, बहुत कुछ किया है। धर्म का प्रभाव उदासीनता के प्राचीन अधार्मिक दृष्टिकोण को बदलने तथा उसे गरीबों के कष्टों के प्रति सहानुभूति प्रकट करने में बड़ा सहायक हुआ। गिरजाघरों तथा यहूदी मन्दिर ने ही प्रथम बार स्कूलों का विकास किया तथा अस्पतालों एवं विभिन्न प्रकार की दातव्य स्थापनाएँ स्थापित कीं, जो अब आधुनिक समाज-स्थाओं के रूप में परिणत हो गई हैं।^१ यह सच है कि सङ्घटित मजदूर तथा

१—धर्म तथा समाज कल्याण के प्राचीन तथा आज के सम्बन्ध पर साहित्य के लिये लिखिये 'डिपार्टमेंट ऑफ सोशल वेल्फेयर', नेशनल कॉमिनिस्ट ऑफ चर्च', २६७ फोर्च एवेन्यू, न्यूयार्क १०; 'कैथोलिक चैरिटीज', १३४६ फॉर्नेब्रिड्ज एवेन्यू, एन० डब्ल्यू०, वाशिंगटन, डी० सी०, 'कॉन्सिल ऑफ ज्यूइश फेडरेशन ऑफ वेल्फेयर फण्ड्स', १६५ वेस्ट ४६वीं स्ट्रीट, न्यूयार्क।

प्रगतिशील राजनैतिक दल ही विशिष्ट कानून पारित कराने तथा जनता को आर्थिक लाभ दिलाने में सर्वाधिक प्रभावशाली शक्तियाँ सिद्ध हुए हैं, परन्तु इस प्रकार के आन्दोलनों की अधिकांश प्रेरणा धार्मिक उपदेशों से ही मिली है।

सामाजिक घोषणाएँ

पिछले पचास वर्षों में आज के सामाजिक प्रश्नों के नैतिक एवं धार्मिक महत्व के सम्बन्ध में कैथोलिक, प्रोटेस्टेण्ट तथा यहूदी सूत्रों से महत्वपूर्ण अधिकारिक घोषणाएँ हुई हैं। इस प्रकार की घोषणाओं में मजदूरों द्वारा सङ्घटित होने के अधिकार से सम्बन्धित वेतन तथा काम के घण्टे से सम्बन्धित बेकारी, सामाजिक सुरक्षा, लाभ प्रेरक हेतु, किशोरों द्वारा श्रम, नागरिक स्वतन्त्रताओं, जातिगत समानता, उद्योग के सार्वजनिक, निजी तथा सहकारी स्वामित्व, तथा अन्तर्राष्ट्रीय शान्ति से सम्बन्धित, वक्तव्य भी हुए हैं। यह स्पष्ट है कि पैगम्बरी धर्म और मजदूर आन्दोलन दोनों में इस बात की समानता है कि वे एक ऐसे विश्व की खोज कर रहे हैं जिसमें न्याय हो, सभी को स्वतन्त्रता हो, आपस से भाईचारा हो, तथा शान्ति हो।^१

सामाजिक कार्य

यह मानना ही पड़ेगा कि असंख्य गिरजाघरों तथा यहूदी धर्म सस्थाओं की विचार शैली, आराधना तथा कार्यक्रम आज भी धर्म के सामाजिक महत्त्वों की अनुभूति से अछूते ही रह गये हैं। यहाँ यह भी ध्यान देने योग्य बात है कि उन देशों में जहाँ धर्म ने लोकतन्त्र एवं सामाजिक न्याय के पक्ष में आवाज

१—‘ऐतिहासिक गिरजाघरों के सामाजिक आदर्शों’ के सम्बन्ध में सूचना के लिये तथा सामाजिक शिक्षा और कार्य में चालू वक्तव्यों एवं कार्यक्रमों के लिये लिखिये, ‘डिपार्टमेंट ऑफ दी चर्च एण्ड इकनामिक लाईफ’, ‘नेशनल कौंसिल ऑफ चर्च’, २६७ फोर्थ एवेन्यू, न्यूयार्क १०। पोप द्वारा अपने विश्वासों को लिखे गये, ऐतिहासिक पत्रों तथा आज की घोषणाओं एवं कार्यक्रमों के लिये लिखिये, सोशल ऐक्शन डिपार्टमेंट’, नेशनल कैथोलिक वेलफेयर, कान्फ्रेन्स, १३१२ मसाचुसेट्स एवेन्यू, एन० डब्ल्यू० वाशिंगटन, डी० सी०। यहूदियों की घोषणाओं एवं कार्यक्रमों के लिये लिखिये, ‘कमिशन ऑन सोशल ऐक्शन, यूनियन ऑफ अमेरिकन हीब्रू कांफ्रिगेशन्स, ८३८ फिफथ एवेन्यू, न्यूयार्क २१ (अखिल विश्व ईसाई सम्मेलनों द्वारा जारी किये वक्तव्यों के लिये लिखिये, ‘वर्ल्ड कौंसिल ऑफ चर्च’, १५६ फिफथ एवेन्यू, न्यूयार्क।

नहीं उठाई है, साम्यवाद तथा नास्तिकता ने तुरन्त पैर जमा लिये हैं। “न्याय ईश्वर के ही घर ने आरम्भ होना चाहिये।” प्रसन्नता की बात है कि अनेक देशों में, विशेषकर अमेरिका और ग्रेट ब्रिटेन में, प्रमुख धर्म-गुरुओं तथा तीनों धर्म-शाखाओं की प्रधिकारिक सस्थाओं ने सामाजिक प्रश्नों पर न केवल नैतिक योग्यताएँ की हैं, अपितु वे धार्मिक तथा सामाजिक शिक्षा एवं कार्य के वर्ग के कार्यक्रमों में लगी हुई हैं।

जब प्रश्न अनिर्णीत रहता है

जब कोई समस्या विशेष उलझती हुई हो तब उसे सुलझाने के लिए जो काम किया जाता है, वही सबसे अधिक प्रभावशाली सामाजिक कार्य होता है। इस प्रकार साइस के साथ ठीक समय पर किया हुआ कार्य उन अनेक प्रस्तावों की अपेक्षा अधिक प्रभावशाली होता है, जो गिरजाघरों में अध्ययन के लिये भेजे जाते हैं। यहाँ हम गिरजाघरों द्वारा राष्ट्रीय तथा स्थानीय दोनों स्तर पर किये गये इस प्रकार के कुछ कार्यों का सन्क्षेप में उल्लेख देते हैं। इनमें से कुछ उदाहरण तो अपनी ऐतिहासिक महत्ता के लिये तथा सभी अपनी इस बात की सांकेतिक उपयोगिता के लिये दिये जाते हैं कि आज की विभिन्न परिस्थितियों में किस प्रकार के सामाजिक कार्य किये जायें।

78/05

मजदूर-नेताओं के साथ, उन हड़तालियों के सामूहिक अन्त्येष्टि स्थल पर, जो 'नॉर्थ कैरोलिना राज्य के मेरिथोन' नामक स्थान में तथा साउथ कैरोलिना राज्य के होनीपाथ तथा कोलम्बिया नामक स्थानों में मिल के फाटको पर गोली से मार दिये गये थे, भाषण किया। उसने मजदूरों द्वारा सञ्चालित होने के अधिकार का खुल्लखुल्ला समर्थन उस समय किया, जब प्रश्न अनिर्णीत अवस्था में पड़ा हुआ था।

सन् १९३५ में, जब व्यापक रूप से लोगों को भाषण की स्वतन्त्रता, एकत्र होकर बैठक आदि करने की स्वतन्त्रता तथा सञ्चालित होने के अधिकार से वञ्चित किया जा रहा था, तीनों धर्म शाखाओं के ३०० से भी अधिक पादरियों ने एक घोषणापत्र जारी किया, जिसमें उन्होंने माँग की कि सीनेट नागरिक स्वतन्त्रताओं की स्थिति की जाँच करे। यह घोषणापत्र ला फोलेट नागरिक स्वतन्त्रता समिति के निर्माण में बड़ा उपयोगी सिद्ध हुआ।

नेशनल लेबर रिलेशन्स ऐक्ट (वैग्नर ऐक्ट) के पारित होने के समर्थन में सुनवाई के समय 'फेडरल कौंसिल आव चर्चेंज ऑव क्राइस्ट इन अमेरिका', 'नेशनल कैथोलिक वेलफेयर कान्फ्रेंस' तथा 'सेण्ट्रल कान्फ्रेंस आव अमेरिकन रैबिस' के अधिकारियों द्वारा गवाही दी गयी थी।

सन् १९३० में, जब देश की हालत मन्दी तथा बेकारी के कारण बहुत खराब थी, स्थायी रूप से बेकारी दूर करने के प्रश्न पर एक त्रिदिवसीय राष्ट्रीय सम्मेलन 'नेशनल कैथोलिक वेलफेयर कान्फ्रेंस', 'सेण्ट्रल कान्फ्रेंस ऑव अमेरिकन रैबिस' तथा 'फेडरल कौंसिल आव चर्चेंज ऑव क्राइस्ट इन अमेरिका' के सामाजिक कार्य विभागों के संयुक्त तत्वाधान में किया गया। सम्मेलन ने एक खुला वक्तव्य जारी करके माँग की कि बेकारी में केन्द्रीय सरकार द्वारा सहायता मिले, सार्वजनिक निर्माण के कार्यक्रम तैयार हों, गन्दी वस्तियों की सफाई हो, बेकारी बीमा तथा वृद्धावस्था में पेन्शन की व्यवस्था हो, वेतन कम किये बिना काम के घण्टों में कमी हो, ताकि अधिकाधिक लोग नौकरियाँ करें, धन तथा आय का समुचित वितरण हो, ताकि क्रय-शक्ति में वृद्धि हो एवं उत्पादन तथा उपभोग में सन्तुलन हो सके। इस

१—मेरिथोन हड़ताल के कारणों तथा उसके विस्तृत वर्णन के लिए तथा बाद में हड़तालों के परिवार वालों को किस प्रकार खिलाया गया, इसके लिये देखिये, 'फेडरल कौंसिल आव चर्चेंज' की २८ दिसम्बर, सन् १९२८ की 'इनफॉर्मेशन सर्विस' नामक पत्रिका। ब्लैरेन्स ई० पिकेट द्वारा लिखित 'फॉर मोर दैन ब्रेड' (लिटिल, ब्राउन, १९५३) नामक पुस्तक का अध्याय १ भी देखिये।

वक्तव्य का बड़ा प्रचार हुआ। राष्ट्रपति हूवर से एक भेंट भी की गयी। वाद में रेडियो के माध्यम से सम्मेलन के नेताओं द्वारा जनता से एक अपील भी की गयी, यद्यपि उस समय ऐसा लगता था कि हवा से बातें की जा रही हों। उग्र-सुधारवादियों तथा कुछ मजदूर-नेताओं के अतिरिक्त शायद ही कोई उस भयानक सङ्कट के समय केन्द्रीय सहायता की माँग करता था। सभी लोगों को नौकरी मिल सके, इसके लिये आर्थिक ढाँचे में आवश्यक आमूल परिवर्तनों की बात करना तो बहुत दूर की बात थी।^१

जसी नगर के मेयर फ्रैंक हेग के विरुद्ध भाषण-स्वातन्त्र्य की लड़ाई तभी सफल हुई, जब एक मेथोडिस्ट पादरी ने ऐसे समय में बैठक, सभा आदि करने के लिये अपना गिरजाघर दे दिया, जब नगर में इतना आतङ्क छाया हुआ था कि अन्य कोई हाल आदि मिलता ही नहीं था। उस समय तक मजदूर सङ्घटनकर्ता जबरदस्ती नगर से बाहर निकाल दिये गये थे। गिरजाघर में हुई आमसभा में भाषण करने वाले नॉर्मन टामस तथा 'फेडरल कांसिल ऑव चर्चेंज' के औद्योगिक मन्त्री थे।

टम्पा तथा फ्लोरिडा के पादरियों ने सार्वजनिक शोक प्रकट करने के लिये एक धार्मिक सभा की और टम्पा में हुई कोडेवाजी तथा कोडे लगाने वाले पुलिस कर्मचारियों की निन्दा की।

शिकागो के कुछ पादरियों ने, जो धरना के समय दर्शक के रूप में उपस्थित थे, 'पूर्वी शिकागो हत्याकाण्ड' में की गयी पुलिस बर्बरता के सम्बन्ध में वाद को खुले आम गवाही दी।

जटिल समस्या उत्पन्न होने पर पादरियों द्वारा किये गये साहसपूर्ण कार्यों के अनेक अन्य उदाहरण उद्धृत किये जा सकते हैं—बेकारों के उन सङ्घटन दिनों में, जाति-सम्बन्धी सङ्घटनपूर्ण स्थितियों में—जब वे हड़तालों से सम्बन्धित तथ्य एकत्र करते थे और उसकी सूचना देते थे, हड़तालियों के परिवारों के लिये सहायता जुटाते थे, मन्वस्थता करने का प्रस्ताव करते थे, मजदूरों द्वारा मञ्चटित होने के अधिकार को, जब वह इस्पात, मोटर, वस्त्र, कोयला तथा अन्य उद्योगों में एक प्रमुख प्रश्न था, जनता को नैतिक समर्थन प्रदान करते थे।^२

१—इन दिनों कैथोलिक्स तथा यहूदियों का साहसपूर्ण नेतृत्व अग्रगामी अमेरिकी कैथोलिक समाज-विचारक मॉनमोगनो जॉन ए० नेवन तथा यहूदी सामाजिक विचारधारों के निर्भीक नेता रैबी एडवर्ड एत० इजरायल वर रहे थे।

२—देखिये जेम्स मेयर्स द्वारा लिखित 'नोट्स फ्रॉम दी डायरी ऑफ ए मॉर्टन स्ट्रिक्ट राइटर' तथा 'मेडिटेशन्स, पर्सनल एण्ड मोशन'।

78/1915

अजकल भी एक मामला चल रहा है जिसमें एक कैथोलिक पादरी न्यूयार्क बन्दरगाह के बन्दरगाही मजदूरों की एक सभा में साम्यवादी प्रभाव के विरुद्ध तथा भ्रष्टाचार के विरुद्ध एक निर्भीक लड़ाई लड़ रहा है। वेईमान मजदूर-नेताओं तथा मालिकों की खुले आम निन्दा करते हुए, अपने स्कूल में ईमानदार मजदूरों को मजदूर सभा के अन्दर ही कारगर कार्य करने की शिक्षा देते हुए, सार्वजनिक मुनवाइथो में उपस्थित होकर, रेडियो द्वारा जनता को अपील करते हुए, उद्योग की समस्याओं को हल करने के लिये रचनात्मक उपाय बतलाते हुये, यह पादरी सभी अच्छे नागरिकों की, जिनमें मजदूर-सभा तथा मालिक-सङ्घों के एव बाहर के भी लोग शामिल हैं, कृतज्ञता का पात्र बन रहा है।^१

‘न्यू लीडर’ नामक पत्रिका के २१ मई, सन् १९५६ ई० वाले अङ्क में हेनरी क्राइस्टमैन ने लाग आइलैंड के रिपब्लिक एवियेशन कारपोरेशन में ‘इंटरफेथ फेलोशिप’ द्वारा किये गये कार्य की तथा लाग आइलैंड के बिशप के इलाके द्वारा मजदूरों तथा मालिकों के मामलों के लिये नियुक्त आयोग के कार्यों की चर्चा की है। इस आयोग के प्रधान कैनेन ए० एडवर्ड सासर्स थे, जिन्होंने ब्रुकलिन बन्दरगाह के भूगड्डे में किये गये अपने कार्यों द्वारा काफी ख्याति प्राप्त कर ली है। इस आयोग तथा इंटरफेथ समिति ने ‘इंटरनेशनल असोसियेशन आव मैशिनिस्ट्स’ की दीर्घकालीन हड़ताल में मध्यस्थता करने का प्रस्ताव किया था। इसके विफल हो जाने पर क्रिश्चियन सोशल रिलेशन्स के बिशप वाले विभाग द्वारा हड़तालियों के परिवारों के लिये खाद्य-सामग्री तथा पैसे के रूप में काफी चन्दा एकत्र किया गया था।

आजकल की गरम चर्चा के एक प्रश्न पर पादरियों द्वारा समय से काम करने का विशिष्ट उदाहरण तथाकथित ‘काम करने के अधिकार’ सम्बन्धी कानूनों के सम्बन्ध में ‘डिवीजन आव लाइव ऐण्ड वर्क आव दी नेशनल कौंसिल आव चर्चेंज’ तथा कुछ अन्य कैथोलिक तथा यहूदी नेताओं द्वारा दिया गया वक्तव्य है, जिसे हम पहले ही सातवें अध्याय में उद्धृत कर चुके हैं।

सामाजिक शिक्षा एवं कार्य

विभिन्न अवसरों एवं विभिन्न परिस्थितियों में विभिन्न उपायों एवं

१—फादर जॉन एम० कार्रिडन द्वारा किये गये कार्यों की जानकारी के लिये उन्हें जेवियर लेबर स्कूल, ३० वेस्ट १६ वीं स्ट्रीट, न्यूयार्क के पते पर लिखिये। अलेन रेमाड द्वारा लिखित ‘वाटरफ्रंट प्रीस्ट’ (हेनरी होल्ड एण्ड कं०, १९५५) नामक पुस्तक भी देखिये।

कार्यों की आवश्यकता होती है। धार्मिक नेताओं और पथ-प्रदर्शकों को सदा ही सतर्क रहना चाहिये और जब महत्वपूर्ण प्रश्न उलभ जाय तब उन्हें तुरन्त कार्य तत्पर हो जाना चाहिये। परन्तु, इसके अतिरिक्त जनसम्पर्क, विद्वानों द्वारा अनुसन्धान तथा सामाजिक शिक्षा के भी व्यापक कार्यक्रम होने चाहिये। जो उपाय कारगर सिद्ध हो रहे हैं, उनमें निम्न विशेष रूप से उल्लेख्य हैं—गिरजाघरों की परिषदों द्वारा केन्द्रीय मजदूर-सभाओं के लिये योग्य बन्धु-प्रतिनिधियों या विशिष्ट पादरियों का नियुक्त किया जाना, मजदूरों में योग्यताप्राप्त पादरियों को, चाहे वे स्त्री हो या पुरुष गिरजाघरों के बोर्डों का, स्थानीय गिरजा से लेकर राष्ट्रीय सस्थाओं तक सभी स्तरों पर, सदस्य बनाया जाना, 'मजदूरों के रविवार' तथा 'गिरजा एवं आर्थिक जीवन सप्ताह' का मनाया जाना, अनुसन्धान तथा प्रकाशन का कार्यक्रम; विधायी परिसवाद आदि जिनमें कांग्रेस के सदस्यों से भेंट भी करना शामिल है, परिचय एवं सूचना प्राप्त करने के लिये मालिकों के साथ दोपहर के भोजन के समय भेंट, गिरजाघर के लोगो द्वारा मजदूर सभाओं के प्रधान कार्यालयों तथा कारखानों की गन्दी वस्तियों तथा अच्छे मकानों की वस्तियों की, उपभोक्ता तथा कृषि सहकारी समितियों की तथा टी० वी० ए० जैसी सार्वजनिक स्वामित्व वाली योजनाओं की, शिक्षा-यात्राएँ करना, क्षेत्रीय मजदूर बोर्डों की सुनवाईयों तथा सहायन एवं पञ्च-निर्णय की कार्यवाहियों के समय उपस्थित रहना और उन्हें ध्यान से सुनना, आर्थिक समस्याओं पर राष्ट्रीय तथा स्थानीय गोष्ठियों, कार्य-शिविरों, अध्ययन-कक्षाओं तथा मजदूरों के स्कूलों का आयोजन करना; अनौपचारिक सम्मेलन हों, जिनमें 'सभी पक्ष' मैत्रीपूर्ण परिचय तथा विचार-विमर्श के लिये एकत्र हों, सभी धर्म के लोगो के "धर्म और मजदूर बन्धुत्व वाले साथ-साथ भोजन" हों, धर्मशास्त्र के विद्यार्थी मजदूर-सभाओं को देखने तथा परिसवादों में मजदूर-नेत्राओं से मिलने जायें, गिरजाघर के सदस्यों को सूचनाएँ मिलें तथा समुचित सामाजिक कानूनों के लिये जनता का सक्रिय समर्थन मिले, खुली सभाये हो, गिरजाघरों में मजदूरों तथा मालिकों के भाषण हो, गिरजाघरों, महिला क्रिश्चियन मजदूर सभाओं तथा पुरुष क्रिश्चियन सभाओं में शिक्षा तथा मनोरञ्जन के कार्यक्रम हो, सामाजिक न्याय, जातिगत समानता तथा विश्व-शान्ति के सन्दर्भ में धर्म का क्या अर्थ है, इस पर उपदेश तथा सार्वजनिक वक्तव्य प्रकाशित हो।

कोई स्थानीय गिरजाघर या यहूदी देव-मन्दिर इन उपर्युक्त तरीकों में सक्रिय हो या न हो, समाज-सेवी सदस्यों को अपने पादरियों तथा पुरोहितों

जो अपने स्थानीय क्षेत्रों में कारगर कार्यक्रम चालू करने के सम्बन्ध में विचार-विमर्श करते रहना चाहिये।

पादरी, पुरोहित आदि औद्योगिक श्रमिक के रूप में

किसी औद्योगिक युग में पादरियों, पुरोहितों के लिये तैयारी का एक विशेष रूप से प्रभावशाली तरीका “उद्योग में धर्माध्यक्षों के रूप में काम करना” है। अनेक वर्षों से युवा धर्माध्यक्ष ग्रीष्मकालीन महीनों में, उद्योग में मजदूर के तौर पर स्वयं ही काम करते आ रहे हैं। वे कारखानों में काम करते हैं, शारीरिक परिश्रम के अन्य काम करते हैं, मजदूर-सभाओं में शामिल होते हैं, उनकी बैठकों में शरीक होते हैं और वे सामान्य मजदूर की तरह रह कर अपना असली परिचय छिपाये रहते हैं, वे कोई विशिष्ट बर्ताव या सुविधा नहीं चाहते, ताकि उन्हें मजदूरों पर नीतने वाली बातों का पूरा-पूरा अनुभव हो सके। ये धर्माध्यक्ष सप्ताह में कई बार रातके समय, परिसवाद आयोजित करके एकत्र होते हैं और अपने अनुभवों पर विचार-विमर्श करते हैं तथा औद्योगिक सम्बन्धों पर भाषणकर्ताओं की बात सुनते हैं, मालिकों की, मजदूर-नेताओं की, सरकारी कर्मचारियों की, नीग्रो-नेताओं की, तथा उन धर्माध्यक्षों की भी बात सुनते हैं, जो सामाजिक कार्यक्रम में पहले से ही लगे हुए होते हैं। आर्थिक सम्बन्धों के विषय में पुस्तकों द्वारा कितना ही अध्ययन क्यों न किया जाय, उससे यह समझ में नहीं आ सकता कि मजदूर होकर काम करने में कैसा लगता है। न केवल उन पादरियों के लिये, जो मजदूरों की समस्या इसलिये समझना चाहते हैं कि वे औद्योगिक क्षेत्रों के आर्थिक जन-समुदायों की समुचित तथा सच्ची सेवा कर सकें, अपितु उन पादरियों के लिये भी तैयारी का इससे अच्छा अन्य कोई तरीका नहीं हो सकता, जो मध्यवर्गीय तथा उपनगरों के धार्मिक जन-समुदायों की सेवा करना चाहते हैं, जहाँ के लोगो में मजदूरों की समस्याओं तथा मजदूर-आन्दोलन के स्वरूप को सहानुभूति से समझने की बहुधा ही कमी होती है।

परस्पर परिचित होना

यह देख कर आश्चर्यचकित रह जाना पड़ जाता है कि उद्योग में काम करने के महत्वपूर्ण अनुभव द्वारा, या सामाजिक शिक्षा और कार्यों के उपर्युक्त बहुत से तरीकों द्वारा या गिरजाघर जैसे आसन माध्यम द्वारा, जहाँ विभिन्न दलों के लोग भाषण करते हैं, महज परिचित हो जाने से ही कितना अन्तर पड़ जाता है। यह एक युवक मजदूर-नेता के मामले में बड़े स्पष्ट तौर पर

सिद्ध हो गया जिसने, अपने काम के दौरान में, हमारे किसी पूर्वी नगर के एक कारखाने के मजदूरों का सङ्घटित करने का प्रयत्न किया था। कुछ दिनों के पश्चात् वह उसी नगर में गिरजाघर के कुछ लोगों के समक्ष मजदूरों की समस्याओं के सम्बन्ध में भाषण देने वापस आया। उसके भाषण के पश्चात् एक मालिक उठा और उसने न्यायोचित एवं बुद्धिमत्तापूर्ण बातें कहने के लिये नेता की बड़ी प्रशंसा की और कहा कि “यदि सभी मजदूर-नेता आपकी तरह हों, तो हमें उनके साथ उचित व्यवहार करने में कोई कठिनाई न हो।” फिर उसने बतलाया कि किस प्रकार एक “उग्र सुधारवादी, गैर-जिम्मेदार, अज्ञानी तथा अमेरिकी से बिल्कुल भिन्न एक आन्दोलनकर्ता” ने कुछ दिन पहले अपने कर्मचारियों को सङ्घटित करने का प्रयत्न किया था। जब मालिक को उस मजदूर-नेता ने बतलाया कि ऊपर वर्णित, मजदूर-नेता वह स्वयं ही था, तो उसे बड़ा आश्चर्य हुआ। यह उसे आयरलैंड निवासी की कथा याद आ जाती है, जिसने बतलाया कि “मैंने एक व्यक्ति को सड़क पर सामने से आते देखा। मैंने सोचा कि मैं उसे जानता हूँ और उसे देखकर ऐसा लगा, कि जैसे वह भी सोच रहा हो कि वह मुझे जानता है; परन्तु जब हम समीप पहुँचे, तो पता चला कि कोई भी एक दूसरे को नहीं जानता था।”

मालिकों, मजदूरों, कृषकों तथा विभिन्न जातीय वर्गों में एक दूसरे के प्रति काफी गलत धारणा पहले से ही महज इसलिये बनी रहती है, कि वे एक दूसरे को अच्छी तरह जानते ही नहीं। चार्ल्स लेम्ब ने एक बार एक आदमी से मिलने से इनकार कर दिया क्योंकि उनका उससे पहले से ही मतभेद था। “यदि मैं उसे सच्चे रूप में जान जाऊँगा,” लेम्ब ने कहा, “तो मुझे डर है कि मैं उसे चाहने लगूँगा।” निश्चय ही, हमारे कहने का यह तात्पर्य नहीं है कि सभी मजदूर नेता समान रूप से बुद्धिमान् तथा सभी मामलों में उचित व्यवहार का ही परिचय देते हैं, जैसे कि हम यह नहीं कह सकते कि मालिक लोग या अन्य अधिक वर्ग के लोग हमेशा ही इन गुणों का प्रदर्शन करते हैं। परन्तु सभी वर्गों के प्रतिनिधियों की आपसी जानकारी से पारस्परिक मेल तथा एक दूसरे के प्रति सम्मान की भावना में काफी वृद्धि हो सकती है। धार्मिक वर्गों के पास हम मध्यस्थता का तरीका अपनाने में बढ़कर अन्य कोई सुसुचित या प्रभावशाली तरीका नहीं है। यह योग भी आसानी से यों हल किया जा सकता है कि कोई पादरी, धर्माध्यक्ष, या पुण्डित कुछ असुख व्यक्तियों को एक दूसरे से मिला दे।

आध्यात्मिक एवं नैतिक परामर्श

निश्चय ही चरित्र-निर्माण धार्मिक सस्थाओं का हमेशा ही मुख्य काम

संक्षेप मजदूर-सभाई तथा मजदूर-सङ्घीय मजदूरों को अपने आचरण के विकास के लिये तथा अपने में साहस, ईमानदारी, निस्वार्थता, सहनशीलता, न्यायप्रियता तथा गरीबों के प्रति दया जैसे गुण लाने के लिये धर्म के आध्यात्मिक सम्बल की उतनी ही आवश्यकता है, जितनी अन्य किसी वर्ग के लोगों को।

यह भी देखने पर पता चलेगा कि किसी धार्मिक सस्था, सहकारी सस्था या अन्य किसी विना मुनाफेवाली सस्था की भाँति किसी मजदूर-सभा में भी केवल लाभ का उद्देश्य ही पारस्परिक विरोध का कारण नहीं होता। सम्मान तथा अधिकार या शक्ति प्राप्त करने का उद्देश्य, जिसके कारण व्यक्ति या व्यक्तियों के समूह अधिकार या शक्ति पाने की अपनी इच्छाओं को सार्वजनिक हितों के ऊपर रख देते हैं, बहुधा ही उस वर्ग की आन्तरिक शान्ति और मेल तथा कार्यदक्षता नष्ट कर देता है। वैयक्तिक धार्मिक विश्वास अभिमान तथा स्वार्थपरता का अन्त करने और मजदूर-सभाओं में, अन्य वर्गों की ही भाँति, आन्तरिक शान्ति लाने में सहायक हो सकता है।

परन्तु, कुछ धर्माध्यक्ष तथा पादरी लोग यह सोचते हैं कि उनका काम केवल नैतिक सलाह दे देना है, चाहे वे इसके अधिकारी हों या न हों। उन्हें यह याद रखना चाहिये कि “दोष निकालने का अधिकार केवल उसी को है, जिसके पास दूसरों की सहायता करने का हृदय हो।”

मजदूर-सङ्घटनों का केवल छिद्रान्वेषण करने के बजाय, इन धर्माध्यक्षों को आमतौर पर यह चाहिये कि वे सङ्घटनों के धार्मिक अङ्गों के जीवनोपार्जन करनेवाले अनुयायियों से आग्रह करें कि वे मजदूर-सभाओं में शामिल हो जायँ, भले ही वे उनके दोषों से भलीभाँति परिचित हों, और फिर उनमें रहकर समुचित तथा रचनात्मक नीतियों के लिये काम करें।

संसार से अलग

बहुत से धार्मिक वर्ग और व्यक्ति यह नहीं समझ पाते कि उनके वैयक्तिक धर्म तथा समाज के प्रति उनके कर्तव्य में क्या सम्बन्ध है। बहुधा ही वे नैतिकता से सम्बन्धित छोटी-छोटी बातों पर तो अधिक बल देते हैं परन्तु बड़ी-बड़ी बुराइयों की निन्दा तक नहीं करते और समाज-सुधार में तनिक भी सहायता नहीं करते। नैतिकता के सम्बन्ध में भयानक भ्रान्ति का एक उदाहरण, जिससे लोगो को चेतावनी लेनी चाहिये, उम घोर धर्मिष्ठ जर्मन क्रिश्चियन का मामला है, जो प्रारम्भ में, एडॉल्फ हिटलर का इसलिये पक्षपाती था कि वह न

तो शूराव पीता था और न सिगरेट आदि ! जैसा कि महात्मा ईसा ने कहा था, मक्खी को छान डालने किन्तु ऊँट को निगल जाने का खतरा बराबर ही बना रहता है ।

यदि धर्म की मेवा में लगे हुये लोग, जो अपने को 'दुनिया से अलग' रखना चाहते हैं, सामाजिक प्रश्नों एवं सङ्घटनों में, मजदूर सङ्घटनों में, राजनीतिक दलों में, तथा जातीय समानता एवं विश्व-शान्ति के आन्दोलनों में, अधिक साहस से सक्रिय हो जायें, तो उन्हें दूषित करने वाले मानव समाज में भ्रष्टाचार के बहुत थोड़े से स्थल रह जायेंगे ।

जर्मनी तथा यूरोप के कुछ अन्य भागों में कुछ धार्मिक केन्द्र इसके विपरीत, इस हद तक चले गये हैं कि उन्होंने सचमुच कैथोलिक मजदूर-सभाओं तथा प्रोटेस्टेंट मजदूर-सभाओं का सङ्घटन किया है । अमेरिका में, आमतौर पर कैथोलिक तथा प्रोटेस्टेंट दोनों ही दलों ने मजदूर-आन्दोलन को विभाजित करने की इस नीति का बड़ी बुद्धिमानी से परित्याग कर रखा है उल्टे, दोनों ही अपने गिरजा के सदस्यों को मजदूर-सभाओं में सक्रिय रूप से भाग लेने के लिये प्रोत्साहित करके, उनका नैतिक स्तर ऊँचा करने का प्रयत्न करते हैं ।

कैथोलिक मजदूर-सभावादियों के अनेक सङ्घटन तथा बहुत से कैथोलिक मजदूर स्कूल स्थापित किये जा चुके हैं । ये स्कूल कैथोलिकों को मजदूरों के इतिहास पर और जनता में भाषण करने, संसदीय कानून तथा मजदूर-सभाई सदाचार के सम्बन्ध में शिक्षा देते हैं । न्यूयार्क के जेवियर लेवर स्कूल की पहले ही चर्चा की जा चुकी है, जो इस सम्बन्ध में एक विशिष्ट उदाहरण है । कुछ प्रोटेस्टेंट गिरजाघर अपने गिरजा के मजदूर-सभाई सदस्यों का सम्मेलन बुला कर उन्हें यह बतलाते हैं कि किस प्रकार विवेकी मजदूर सभावादी अन्दर से मजदूर सभाओं को मजबूत बना सकते हैं । औद्योगिक क्षेत्रों के बहुत से गिरजाघर मजदूरों की शिक्षा तथा मजदूर-सम्बन्धी अन्य कार्यक्रमों का संचालन करते हैं, जिनमें 'प्रेस कम्प्यूनिटी चर्च', डेनवर; 'दी लेवर टेम्पुल', न्यूयार्क; तथा 'प्रेसबीटेरियन इण्टीर्युट ऑव इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स', शिकागो प्रमुख हैं ।

ऐसे धर्माध्यक्षों का, ऐसे सामान्य पुरुषों का तथा ऐसी सामान्य स्त्रियों का जिन्होंने पहले ही दुनिया को यह दिखला रखा है कि उन्होंने मजदूरों की समस्याओं को सहानुभूति से समझा है, तथा जो अपनी निस्स्वार्थता एवं जनता में अपने साहसपूर्ण अनुराग को पहले ही सिद्ध कर चुके हैं, सभी जगह

~~मजदूरों~~ के प्रभावशाली सलाहकार के रूप में स्वागत होगा। इन दशाश्रुओं में, धार्मिक नेता मालिकों तथा मजदूरों के बीच न्यायपूर्ण व्यवहार का उच्च स्तर उत्पन्न करने में सहायक हो सकते हैं तथा मजदूर-आन्दोलन का एक ऐसे सहकारी विश्व-कुटुम्ब एवं एक ऐसी नयी विश्व-व्यवस्था की ओर शान्तिपूर्ण ढङ्ग से अग्रसर होने में पथ-प्रदर्शन कर सकते हैं, जिसमें अन्ततोगत्वा लोकतन्त्र तथा धर्म के आदर्श की पूर्ण अभिव्यक्ति एक विशाल मानव-सङ्घ में हो सकेगी।

